



Istituto
nazionale
di statistica

APPROFONDIMENTI

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2000 = 100

L'Istituto nazionale di statistica, a conclusione dei lavori intrapresi per la costruzione della nuova base degli indici delle retribuzioni contrattuali, ha avviato con il comunicato stampa "contratti collettivi, retribuzioni contrattuali e conflitti di lavoro" relativo ai mesi di gennaio e febbraio 2003 (diffuso il 4 aprile 2003 scorso) la pubblicazione della serie dell'indice con base di riferimento dicembre 2000=100. 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 e la durata contrattuale del lavoro.

L'operazione di ribasamento quindi, consente di mantenere elevata la capacità dell'indice di rappresentare l'andamento congiunturale delle retribuzioni contrattuali, conservando quelle caratteristiche di qualità che, unite alla tempestività della diffusione, fanno di tale indicatore uno dei principali strumenti di analisi dell'andamento delle retribuzioni.

Nel passato, le serie di questo indicatore sono state calcolate con riferimento agli anni base 1975, 1982, 1990 e dicembre 1995; quest'ultima base, introdotta a metà dell'anno 1996, è stata utilizzata fino a dicembre 2002.

Quale anno di riferimento della nuova base è stato scelto il 2000 (dicembre 2000=100), in analogia a quanto stabilito per gli altri indicatori congiunturali dal Regolamento n. 1165/98 del Consiglio dell'Unione europea, relativo alle statistiche congiunturali (G.U. delle Comunità europee del 5/6/1998). Occorre, tuttavia, ricordare che l'indice delle retribuzioni contrattuali ha caratteristiche prettamente nazionali e non è incluso tra quelli sottoposti al richiamato Regolamento.

Nei paragrafi che seguono si illustrano i diversi aspetti dell'operazione di cambiamento della base. In particolare, nel primo paragrafo sono indicate le caratteristiche generali degli indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente, della durata del lavoro e dell'indicatore della retribuzione oraria; nel secondo sono illustrati gli elementi contrattuali considerati negli indicatori e la loro metodologia di aggregazione; nel terzo si presentano le principali innovazioni introdotte con la nuova base; nel quarto si descrive la struttura dei nuovi indici e si propone un confronto con le precedenti serie. A completamento della nota informativa si forniscono tre appendici relative a: stima della retribuzione mensilizzata e della distribuzione dell'occupazione a dicembre 2000, nonché della durata dell'orario di lavoro annuo (Appendice A); coefficienti di raccordo tra le serie in base 1995 e quelle in base 2000 (Appendice B); coefficienti di ponderazione degli indici delle retribuzioni per dipendente (Appendice C).

Ufficio della comunicazione
tel. +39 06 4673.2243-2244

Centro di informazione statistica
Tel. +39 06 4673.3102

Informazioni e chiarimenti:
**Statistiche congiunturali
sull'occupazione e sui redditi**
Via Tuscolana 1782
00173 Roma
Angela Golino
tel. +39 06 7297.6242

1. 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", 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 e per livello di inquadramento contrattuale. 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.).

La scelta di riferire la base di calcolo degli indicatori al mese di dicembre, già adottata nella precedente serie (dicembre 1995=100), anziché all'intero anno, è da porre in relazione con le caratteristiche dell'indicatore, che non presenta componenti stagionali poiché è riferito alla retribuzione annua (vedi oltre).

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 sulla base dei contenuti dei contratti 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. Gli indici delle retribuzioni contrattuali prendono a riferimento i rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno, senza considerare alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza, né altre motivazioni che giustifichino una riduzione dei compensi previsti contrattualmente.

I numeri indice della durata contrattuale del lavoro forniscono una misura mensilizzata delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno. Analogamente, ai precedenti anch'essi sono basati a livello elementare sul 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.

L'indice delle retribuzioni orarie contrattuali, ottenuto come rapporto tra ciascun indice elementare delle retribuzioni e il corrispondente indice della durata contrattuale, misura mensilmente le variazioni della retribuzione contrattuale da corrispondere ai lavoratori dipendenti per ciascuna unità di tempo nella quale il lavoro deve essere contrattualmente prestato.

Per la costruzione dei "numeri indice elementari" (riferiti, cioè, a ciascuna categoria di inquadramento), la retribuzione di ciascun mese viene rapportata alla corrispondente retribuzione riferita al periodo assunto come base (nel caso specifico dicembre 2000). Gli indici elementari vengono quindi aggregati (distintamente per ciascuno dei tipi indicati) per calcolare indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), comparto, settore, ecc., sino alla costruzione dell'indice generale.

Per tutte le aggregazioni previste viene utilizzato un sistema di ponderazione fisso (formula di Laspeyres), i cui elementi si riferiscono alla situazione rilevata nel periodo assunto come base. Il sistema di ponderazione per la sintesi degli indici delle retribuzioni per dipendente è fornito dai "monti salariali" determinati, per ciascuna serie da aggregare, dal prodotto del valore della retribuzione nel periodo assunto a riferimento (dicembre 2000), per il corrispondente numero di occupati dipendenti (anch'esso riferito a dicembre 2000). Per quanto riguarda la sintesi dei numeri indice della durata contrattuale del lavoro, il sistema di ponderazione viene costruito sulla base dei "monti orari" determinati, per ciascun elemento da sintetizzare, dal prodotto delle ore contrattuali annue nel periodo base per il corrispondente numero di dipendenti.

2. Elementi contrattuali considerati negli indicatori e metodologia di aggregazione

Per ciascuna delle categorie di inquadramento del personale dipendente previste dai contratti di lavoro osservati dall'indagine, viene calcolata, ogni mese, la retribuzione annua pro capite spettante, sulla base delle misure tabellari in vigore nel mese stesso.

L'indagine tiene conto degli elementi retributivi, indicati negli accordi collettivi, aventi carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; sono esclusi, pertanto, i premi occasionali, gli straordinari, gli emolumenti stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum. Nella loro dimensione mensile le voci retributive prese in considerazione possono sintetizzarsi nelle categorie appresso indicate.

Voci retributive:

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. aumenti periodici di anzianità (inclusi nel calcolo degli indici con riferimento, generalmente, ad una anzianità fissa pari ad 8 anni; vedi oltre);
4. indennità di turno (nei comparti in cui la dimensione del fenomeno assume un significato apprezzabile; vedi oltre);
5. indennità per attività particolari (collegate al disagio o alla pericolosità, nei comparti in cui risulta possibile stimarne un importo adeguato con riferimento a particolari "figure contrattuali");
6. premi (nei soli valori congelati prima dell'accordo di luglio 1993, ovvero negli importi attribuiti alla generalità dei dipendenti, stimati con la collaborazione delle associazioni di categoria; vedi oltre);
7. elemento distinto della retribuzione;
8. anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale;
9. assegni ad personam (generalmente determinati in occasione di operazioni di "reinquadramento") previsti da una nuova normativa contrattuale.

Retribuzione mensile (somma delle voci da 1 a 9)

10. ratei di giornate festive pagate;
11. rateo di 13ma mensilità;
12. ratei di 14ma e di eventuali altre mensilità aggiuntive;
13. rateo di premi annuali (nei valori minimi stabiliti dagli accordi nazionali ovvero negli importi attribuiti alla generalità dei dipendenti, stimati con la collaborazione delle associazioni di categoria).

Retribuzione mensilizzata (somma della retribuzione mensile e delle voci da 10 a 13)

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:

1. ore settimanali contrattuali;
2. ferie;
3. festività infrasettimanali e recupero festività soppresse;
4. diritto di assemblea;
5. diritto allo studio;
6. ore di riduzione del monte annuo, usufruite come permessi retribuiti.

In linea generale la struttura retributiva sopra indicata varia da comparto a comparto per quanto riguarda la parte accessoria, mentre è uniforme per quanto concerne gli elementi di base (paga base, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione).

3. Le principali innovazioni introdotte con il ribasamento

Per aggiornare la base di calcolo dei numeri indice è essenziale la collaborazione delle associazioni di categoria, che forniscono alcune delle informazioni necessarie a valutare le modifiche negli assetti contrattuali. Gli elementi più importanti riguardano la stima della ripartizione dei dipendenti per ogni livello di inquadramento contrattuale, la valutazione dell'incidenza dei turni, l'individuazione delle indennità da includere tra le voci retributive.

3.1 Categorie di personale e contratti osservati

Un'importante novità introdotta con il passaggio alla nuova base riguarda la tipologia delle figure contrattuali incluse nel calcolo: 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. Nel passato, invece, gli indici relativi alla pubblica amministrazione includevano nel calcolo anche i dirigenti (contrattualizzati, non contrattualizzati e magistrati). Le nuove serie consentiranno, quindi, di effettuare confronti più omogenei tra settori privati e pubblica amministrazione. È tuttavia opportuno sottolineare che, nonostante le figure dirigenziali non entrino nel calcolo dell'indice relativo alla pubblica amministrazione, esse continuano ad essere monitorate mensilmente dall'ISTAT allo scopo di realizzare specifici indicatori relativi all'insieme di tutte le figure presenti in ciascun comparto contrattuale pubblico.

Il ribasamento degli indici ha offerto, inoltre, l'occasione per estendere l'indagine a nuovi comparti di contrattazione, non considerati precedentemente. A partire dalla base 2000 sono stati inclusi numerosi nuovi contratti, molti dei quali appartenenti al settore trasporti e comunicazioni.

I nuovi contratti inclusi sono i seguenti:

- Elicotteristi;
- Agenzie recapiti espressi;
- Servizi postali in appalto;
- Società e consorzi autostradali;
- Servizi a terra aeroporti;
- Servizi portuali;
- Servizi municipalizzati di smaltimento rifiuti;
- Rai;
- Radio e televisioni private;
- Attività dei vigili del fuoco.

Per quanto riguarda la pubblica amministrazione sono state introdotte due nuove aree di contrattazione: *agenzie fiscali e presidenza del consiglio dei ministri*. Ciò riflette quanto stabilito dall'Aran con il contratto quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002 e 2005 (G.U. del 30 dicembre 2002). I dipendenti di tali comparti sono stati sottratti dal totale del comparto relativo ai *ministeri*: pertanto nel confronto con i precedenti indici relativi a questo comparto si deve tenere conto di tale discontinuità.

Nell'industria, sono state inoltre apportate alcune modifiche alle aggregazioni contrattuali esistenti, creando *ambiti specifici* di applicazione dei contratti. La prima innovazione è relativa al contratto dei *tessili*,

all'interno del quale è stata creata la disaggregazione *maglieria*. I dipendenti del contratto *tessile* sono ora raggruppati nei seguenti, e più specifici, ambiti di applicazione del contratto: lavorazione del tessuto (lana, cotone, seta, ecc.), *vestiario* e *maglieria*. Ciascun ambito di applicazione presenta caratteristiche diverse in termini di composizione per qualifica, rilevanza di specifiche indennità e incidenza dei turnisti; quest'ultimo elemento influenza anche l'orario di lavoro contrattuale, tramite le riduzioni previste per il lavoro a turni continui. La seconda innovazione consiste nella creazione dell'ambito di applicazione impiantistica all'interno del contratto dell'industria metalmeccanica. Essa consente di adeguare il numero dei lavoratori coperti da questo contratto, ridimensionando quelli coperti dal contratto *edile*.

3.2 *Popolazione di riferimento e fonti informative*

La stima della popolazione di riferimento si avvale di informazioni provenienti dall'archivio ASIA, dalla rilevazione OROS per gli indicatori congiunturali di occupazione, retribuzioni lorde e oneri sociali sulla base degli archivi INPS, l'indagine sulle forze di lavoro, dalla contabilità nazionale, dal censimento dell'agricoltura. Per i dipendenti dell'amministrazione pubblica i valori presi a riferimento sono quelli indicati nel Conto annuale del personale riferito al 31 dicembre 2000.

L'archivio ASIA ha consentito di determinare l'insieme dei dipendenti in media annua 2000 per classi di attività economica della classificazione ATECO, mentre l'indagine Oros-Inps ha fornito numerosi ulteriori elementi informativi. In particolare, tramite questa fonte è stato possibile:

- riportare la popolazione di riferimento misurata in media annua ai valori di dicembre 2000, tramite opportuni coefficienti di raccordo;
- determinare la popolazione occupata per ATECO a tre cifre per qualifica (operai e impiegati), depurando dal totale le quote relative a dirigenti e apprendisti;
- trasformare la quote di operai e impiegati a part-time in equivalenti full-time, utilizzando i coefficienti che misurano la prestazione dei dipendenti part-time.

Utile è stato inoltre il confronto con elaborazioni *ad hoc* derivanti dall'indagine sulle forze di lavoro, relative alla durata media di permanenza dei dipendenti in azienda. Si è così verificato che l'anzianità media pari a 8 anni costituisce un'assunzione corretta.

I dati del censimento dell'agricoltura hanno costituito un punto di riferimento per il calcolo degli occupati in tale ramo, con riferimento sia ai valori regionali per gli impiegati, sia alla distribuzione degli operai a tempo determinato e indeterminato. Riguardo alla ripartizione per qualifica degli operai a livello provinciale, ci si è avvalsi dei dati desunti dal nuovo modello di dichiarazione trimestrale (modello DMAG) che le imprese agricole devono inviare all'INPS per la rilevazione della manodopera occupata.

Infine, quale informazione di controllo sulla numerosità dei dipendenti per ciascuna aggregazione, di notevole ausilio sono stati i dati di contabilità nazionale.

Con la costruzione della nuova base si è provveduto a verificare le voci incluse nella definizione della retribuzione come pure l'orario di lavoro. Sotto questo profilo, grande attenzione è stata posta alla inclusione della voce "premi", il cui valore nei contratti vigenti dovrebbe essere, in generale, congelato agli importi in essere prima dell'accordo di luglio 1993. Intenso è stato il confronto con le associazioni di categoria per indagare sulla natura dei premi presenti nella base precedente.

3.3 *Classificazioni utilizzate*

La classificazione per rami di attività economica e comparti di contrattazione costituisce il riferimento per

l'elaborazione e la presentazione degli indici. Essa è stata predisposta, come per il passato, tenendo conto della Classificazione delle attività economiche ATECO 2002, ma mantenendo, dove necessario, alcune specificità connesse con la peculiare struttura settoriale assunta dalla contrattazione collettiva. La classificazione utilizzata nelle tavole che riportano gli indici delle retribuzioni per contratto è pertanto molto simile, ma non identica, a quella che deriva dalla presentazione delle aggregazioni per settore di ATECO.

Peraltro, l'ISTAT rende disponibile una rielaborazione degli indici secondo la classificazione ATECO, inserita nella banca dati ConIstat e nei dati congiunturali presenti nella sezione Lavoro/Retribuzioni/Dati del sito dell'ISTAT.

Anche la tabella di corrispondenza tra comparti di contrattazione e settori della classificazione ATECO è stata sottoposta a revisione in occasione del ribasamento. Le più importanti modifiche rispetto alla precedente base riguardano: l'inclusione di nuovi contratti che consentono di migliorare la rappresentatività della sezione I (trasporti e attività connesse); l'esclusione dalla rilevazione dei dati per la classe 804 relativi a *Corsi di formazione e perfezionamento e altre attività di insegnamento*¹; l'attribuzione alla classe 453 (*Impiantistica*) del contratto *metalmecanico*; l'inclusione nella rilevazione dei dati per le classi 671 (*Attività ausiliarie dell'intermediazione finanziaria, escluse le assicurazioni e i fondi pensione*), 711 (*Noleggio di autovetture*), 712 (*Noleggio di altri mezzi di trasporto*), 922 (*Attività radiotelevisive*) e 924 (*Attività delle agenzie di stampa*).

Nell'ambito della precedente rilevazione, l'elaborazione di indicatori secondo la classificazione ATECO era relativa solo agli indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente. Prossimamente saranno, invece, prodotte e messe a disposizione degli utenti anche le serie relative agli indici delle retribuzioni contrattuali separatamente per operai e per impiegati, nonché gli indici orari per il complesso dei dipendenti, per operai e per impiegati. Dettagli maggiori in relazione ai metadati (transcodifica contratti-ATECO) saranno resi noti in quella circostanza.

4. La struttura dei nuovi indici

4.1 Sistema di ponderazione

Per ogni settore di attività i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi ed hanno, in genere, un ruolo di guida rispetto agli altri dello stesso settore ai quali, sebbene con sfasamenti temporali, vengono applicati sostanzialmente gli stessi miglioramenti economici di base. Nel sistema di ponderazione, pertanto, l'insieme dei dipendenti appartenenti a ciascun comparto viene attribuito interamente al contratto leader dello stesso comparto. Per la costruzione della base di riferimento dei nuovi indici sono stati presi in considerazione 76 dei circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre i contratti provinciali monitorati mensilmente sono 210, questi ultimi relativi ai comparti dell'agricoltura e delle costruzioni.

La base dicembre 2000 tiene conto, mensilmente, del trattamento economico contrattuale riferito a 2.906 figure professionali distinte; a queste si aggiungono 112 figure contrattuali relative a dirigenti pubblici che, sebbene non conteggiate per il calcolo dell'indice, continuano ad essere monitorate per consentire la realizzazione di indicatori globali per contratto/comparto della pubblica amministrazione.

L'estensione dell'osservazione ad un più ampio ventaglio di comparti contrattuali nel settore dei servizi destinabili alla vendita ha permesso di aumentare la rappresentatività dell'indice, con un ampliamento delle categorie rilevate.

¹ Si è verificato che i dipendenti delle imprese classificate in tale classe di ATECO sono regolati da contratti non monitorati dall'indagine.

Nella successiva tabella sono messi sinteticamente a confronto i principali indicatori relativi alle due basi (contratti osservati, lavoratori interessati e quote dei monti retribuiti associati).

Tabella 1. Contratti nazionali osservati numero di dipendenti interessati: confronto tra le due basi (a)

Rami e settori di attività economica	Contratti osservati per la base dic. 1995=100			Contratti osservati per la base dic. 2000=100			Differenze tra le due basi		
	Num.	% (b)	Num. dipendenti	Num.	% (b)	Num. Dipendenti	Num.	%(b)	Num. dipendenti
Totale economia	80	100,0	11.423,2	76	100,0	12.254,0	-4	0,00	830,9
Agricoltura	2	3,3	509,4	2	3,1	493,7	0	-0,24	-15,7
Industria	31	35,2	4.292,2	27	36,5	4.742,3	-4	1,30	450,1
Industria in senso stretto	30	30,2	3.670,5	26	31,8	4.130,8	-4	1,59	460,3
Edilizia	1	4,9	621,7	1	4,7	611,4	0	-0,19	-10,3
Serv. Destinabili alla vendita	28	30,8	3.496,2	34	35,2	4.192,4	6	4,38	696,2
Com., pubb. eser., alber.	2	12,4	1.640,3	2	12,7	1.677,5	0	0,34	37,2
Trasp., comun. e att. Con.	12	7,2	718,6	18	8,2	915,9	6	1,04	197,3
Credito e assicurazioni	7	5,6	392,9	4	5,3	398,8	-3	-0,31	5,9
Servizi privati	7	5,7	744,3	10	8,9	1.200,1	3	3,21	455,8
Attività della pubb. Ammin. c)	19	30,7	3.125,3	13	25,3	2.825,7	-6	-5,44	-299,6

(a) Dipendenti in migliaia.

(b) Incidenza del monte retributivo contrattuale dei contratti per ramo e settore di attività economica sul totale economia.

(c) Il confronto viene fatto con riferimento a due aggregati diversi: quello della base 95 include i dirigenti, esclusi invece dalle base 2000.

Per il calcolo dei coefficienti di ponderazione della base dicembre 2000, agli accordi osservati è stato attribuito un peso calcolato su un totale di circa 12.254.000 lavoratori dipendenti, dei quali circa 493 mila in agricoltura, poco più di 4,7 milioni nell'industria, circa 4,2 milioni nella produzione dei *servizi destinati alla vendita* e più di 2,9 milioni nelle *attività della pubblica amministrazione* (solo personale nei livelli, ad esclusione di tutte le figure dirigenziali)

Il numero dei dipendenti dei rami *industria* e *servizi*, di cui si tiene conto nella rilevazione sulle retribuzioni contrattuali, può essere confrontato con quello fornito dall'archivio Asia, che esclude le imprese appartenenti ai rami *agricoltura* e *pubblica amministrazione*: essi rappresentano il 90,4 per cento dei dipendenti conteggiati in tale archivio, che comprende, tuttavia, dirigenti e apprendisti, figure invece escluse dal novero dei dipendenti considerati nella rilevazione delle retribuzioni contrattuali.

Un ulteriore confronto può essere effettuato con il numero medio delle posizioni lavorative regolari stimato per il 2000 nel quadro nazionali: con riferimento al totale dei dipendenti nell'intera economia si ha una copertura superiore all'91% delle posizioni lavorative regolari. A tale proposito, si deve considerare che nonostante il progressivo allargamento del campo di osservazione dell'indagine con l'inclusione di un numero sempre più ampio di ambiti di contrattazione, restano esclusi numerosi accordi, appartenenti soprattutto all'area dei servizi privati.

4.2 Confronti la precedente base

Nonostante l'introduzione di nuovi contratti, il numero totale di accordi monitorati nella nuova base risulta inferiore a quello della base dicembre 1995. Ciò deriva da due motivi: il primo è l'esclusione di tutti i contratti dei dirigenti nella pubblica amministrazione (10 accordi); il secondo è che nella nuova base sono

stati conteggiati soltanto i contratti attivi e non i diversi ambiti di applicazione. Ad esempio, il contratto dell'industria tessile considera, come segnalato in precedenza, tre distinti ambiti di applicazione: *tessili*, *vestiario* e *maglierie*. Il contratto che regola le retribuzioni nei tre ambiti è però lo stesso e viene considerato, pertanto, una sola volta. Per l'*industria metalmeccanica* resta un solo contratto, non essendo più attivo quello per le imprese IRI; nel settore energetico i due precedenti contratti (ENI e imprese private) sono stati unificati. Nel settore dei *trasporti*, e segnatamente per i *trasporti marittimi*, i due contratti prima separati per i comandanti/direttori di macchina e per il personale nei livelli, a marzo 2001 hanno avuto una sigla unica. Altro esempio di riduzione di contratti si osserva nel comparto del *credito*, nel quale i numerosi contratti prima esistenti (*istituti di credito* e *casse di risparmio*, ciascuno separato per funzionari e non) si sono fusi in un unico accordo relativo ai dipendenti delle imprese facenti capo all'ABI. Il numero totale attualmente considerato (pari a 76) deriva pertanto dagli 80 contratti precedentemente considerati ai quali si sono aggiunti 12 nuovi accordi e dai quali sono stati esclusi 16 contratti non più attivi o considerati esterni al campo di osservazione dell'indagine. Gli *ambiti specifici di applicazione* sono, per i motivi illustrati in precedenza, più numerosi e ammontano a 87.

Rispetto a quella considerata per la base dicembre 1995, la nuova ponderazione riflette una maggiore incidenza dei dipendenti di quasi tutti i comparti del ramo dei *servizi destinabili alla vendita*, con un incremento più significativo per i *servizi privati* e i *trasporti, comunicazioni e attività connesse* e un aumento molto contenuto per *commercio, alberghi e pubblici esercizi*; solo il peso del comparto del *credito* presenta una lieve riduzione. Anche l'incidenza dei dipendenti dell'*industria* presenta, rispetto alla precedente base, un aumento di rilievo, derivante dall'ampliamento del peso occupazionale dell'*industria in senso stretto*, a cui si contrappone una lieve flessione di quello dell'edilizia. In calo risulta l'incidenza dell'occupazione relativa al ramo dell'*agricoltura*. Per quanto riguarda la *pubblica amministrazione*, si osserva una forte riduzione del peso relativo che è, in parte, attribuibile all'esclusione dei dirigenti dal calcolo degli indici nella nuova base. La tabella 2 riporta un confronto omogeneo relativo alla struttura occupazionale della *pubblica amministrazione* nei periodi corrispondenti alla vecchia e alla nuova base di riferimento.

Tabella 2 Dipendenti nella pubblica amministrazione: confronto tra i periodi di riferimento delle due basi

Aggregati	DIPENDENTI		
	Dicembre 1995	Dicembre 2000	Differenza
Totale pubblica amministrazione	3.125.322	3.060.119	-65.203
Personale nei livelli	2.916.842	2.825.681	-91.161
Dirigenti	208.480	234.438	25.958

Per effetto delle innovazioni introdotte, le serie in base dicembre 2000 non sono perfettamente comparabili con le corrispondenti nella vecchia base. Tuttavia, il raccordo delle nuove serie con le precedenti può essere effettuato con buona approssimazione, mediante coefficienti di raccordo ottenuti dal rapporto tra i valori degli indici del mese di dicembre 2000 calcolati nella vecchia base e quelli relativi allo stesso mese, calcolati nella nuova base. Tali coefficienti sono riportati nell'Appendice B². È importante sottolineare che soltanto a partire da gennaio 2003, la serie nella nuova base produce gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli indici calcolati dall'ISTAT.