Istat
Istituto Nazionale di Statistica

Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni 2002 (SES3)

Anno2002

Aspetti metodologici dell'indagine

Dicembre 2008

INDICE

1. Introduzione 3
2. Informazioni generali 3
2. Strategia dell'indagine 6
3. Valutazione della qualità 9
4. Diffusione dei risultati dell'indagine 10
5. Glossario 11
6. Riferimenti bibliografici 12
7. Contatti 13

1. Introduzione

Secondo il Regolamento del Consiglio No. 322/97 e il Regolamento della Commissione 831/2002, i file di microdati della rilevazione sulla struttura delle retribuzioni (anno 2002) possono essere rilasciati per scopi scientifici. La protezione dei microdati dovrebbe tener conto di entrambi i livelli: datori di lavoro e lavoratori.

Lo scopo del presente documento è di fornire all'utente una descrizione generale del processo di produzione del file di microdati. Saranno presentate le caratteristiche principali dell'Indagine sulla struttura delle retribuzioni in Italia del 2002.

2. Informazioni generali[1]

Introduzione, quadro legislativo e obiettivi dell'indagine

Nel quadro del Sistema europeo delle statistiche su retribuzioni e costo del lavoro, l'Indagine sulla struttura delle retribuzioni è una indagine quadriennale il cui obiettivo è fornire dati accurati e armonizzati sulle retribuzioni negli stati membri dell'Unione Europea per la definizione di politiche e per scopi di ricerca. Essa è regolamentata da numerosi atti giuridici, il più importante dei quali è il Regolamento del Consiglio 530/99[2], seguito dall'attuazione del Regolamento della Commissione 1738/2005 (emendamento al Regolamento della Commissione 1916/2000) sulla definizione e la trasmissione di informazioni e il Regolamento della Commissione 698/2006 sulla valutazione della qualità. Recentemente la SES è stata anche inserita nel Regolamento della Commissione 831/02 sul rilascio dei microdati per scopi scientifici.

L'obiettivo della SES è monitorare la struttura e la distribuzione delle retribuzioni. L'indagine fornisce informazioni sulle retribuzioni tenendo conto dei fattori connessi all'impiego, quali l'orario di lavoro, la principale attività economica, la dimensione dell'impresa e la sua collocazione geografica, insieme alle caratteristiche del lavoratore, come sesso, età, mansioni, livello d'istruzione, anzianità di servizio e altro.

Al fine di migliorare l'intero processo dell'indagine in termini di qualità, tempestività e riduzione del carico statistico per le imprese, l'ISTAT nel 1999 ha coordinato una Commissione di Esperti per lo studio del valore informativo della SES (2002); la Commissione ha elaborato un questionario strutturato per contenere tutte le informazioni sulla flessibilità del mercato del lavoro e sui contratti collettivi di lavoro.

---

[1] Il paragrafo è stato scritto da S.Cardinaleschi

[2] Riguardo alle statistiche strutturali sulle retribuzioni e il costo del lavoro

La SES relativa all'anno 2002 (condotta nel 2003-2004) ha come universo di riferimento le imprese con almeno 10 addetti appartenenti alle Sezioni da C a K della Classificazione delle attività economiche Nace Rev.1. Eurostat richiede dati per le imprese con almeno 10 dipendenti ma, al fine di garantire continuità con il ciclo 1995, il campione iniziale, come pure i pesi finali, riguardano anche quelle imprese con almeno 10 addetti.

In deroga al Regolamento del Consiglio 530/99 per l'andamento **Italiano** nel 2002, **l'unità di osservazione è stata l'impresa e non l'unità locale**.

La struttura dell' indagine sulle retribuzioni si riferisce all'anno 2002 per le variabili annuali e ad Ottobre 2002 per i dati mensili, nel rispetto del Regolamento della Commissione 1916/2000.

Secondo le specifiche del Regolamento, le seguenti variabili[3] (Tavola 1) sono state osservate nella indagine SES 2002 italiana e sono state sottoposte al controllo del rilascio statistico. Le abbreviazioni utilizzate in questo documento compaiono tra parentesi.

Tavola 1 – Lista delle variabili raccolte nella SES italiana 2002 secondo il Regolamento della Commissione 1916/2000

A. Variabili[4] relative all'impresa

A.1.1 Collocazione geografica dell'unità osservata[5] [*Nuts*]

A.1.2 Dimensione dell'impresa alla quale appartiene l'unità locale[6].[*SizeEnt*]

A.1.3 Principale attività economica dell'unità d'osservazione[7]. [*Nace*]

A.1.4 Forma di controllo economico e finanziario[8].

A.1.5 Esistenza di contratti collettivi di lavoro per la maggioranza degli addetti nell'unità d'osservazione[9].

A.1.6 *(facoltativo)* Numero totale di addetti nell'unità locale[10]. [*Emp*]

A.4.1. Coefficiente di riporto all'universo dell'imprese[11].

B. Variabili relative al dipendente

---

[3] Come già detto un più ampio insieme di variabili è raccolto con il questionario italiano.
[4] Le etichette rispettano il Regolamento della Commissione 1916/2000.
[5] Nomenclatura delle unità statistiche territoriali NUTS livello 1
[6] il numero di dipendenti è classificato in: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1000 e più dipendenti
[7] Classificazione NACE Rev. 1 a due cifre per per le Sezioni C-K
[8] Controllo pubblico, controllo privato, controllo misto.
[9] Contratto collettivo nazionale, contratto territoriale, contratto integrativo aziendale, contratto integrativo di stabilimento, contratto individuale e nessun contratto collettivo.
[10] Si richiede il numero totale di dipendenti nel mese di riferimento, per coloro che hanno lavorato tutto il mese.
[11] calibrato in base alle variabili strutturali *Nace*, *Nuts* e *SizeEnt* (per maggiori dettagli si veda il paragrafo 1.2)

B.2.1 Sesso.[*Gender*]

B.2.2 Età dell'addetto. [*Age*]

B.2.3 Mansioni[12].[*Occup*]

B.2.4 Mansioni direttive o di supervisione. [*ManPos*]

B.2.5 Più elevato livello d'istruzione e formazione completa raggiunto[13].

B.2.6 Anzianità di servizio nell'impresa.

B.2.7 L'addetto lavora a tempo pieno o a tempo parziale? [*FtPt*]

B.2.7.1 Quota di ore a tempo pieno.

B.2.8 Tipo di contratto di lavoro.

B.3.0 Media della retribuzione oraria lorda nel mese di riferimento.

B.3.1 Totale retribuzioni lorde nel mese di riferimento. [*MontlyEarnings*]

B.3.1.1 Retribuzioni relative alle ore di straordinario. [*Earnings related to overtime*]

B.3.1.2 Retribuzione speciale per lavoro a turno. [*Special payment for shift work*]

B.3.2 Retribuzioni totali lorde annue nell'anno di riferimento. [*AnnualEarnings*]

B.3.2.1 Numero di settimane a cui si riferisce la retribuzione lorda annua.

B.3.2.2 Totale annuo dei premi.[*Total annual bonuses*]

B.3.2.2.2 *(facoltativo)* Premi annuali sulla produttività. [*Annual bonuses based on productivity*]

B.3.4 Numero di ore retribuite durante il mese di riferimento. [*PaidHrsMonth*]

B.3.4.1 Numero di ore di straordinario retribuite nel mese di riferimento.

B.3.5 Giorni di assenza annuali.

B.3.5.1 Numero di giorni di ferie annuali esclusi i giorni di malattia[14].

B.3.5.1.1 Diritto alle ferie o numero di giorni effettivamente utilizzati.

B.4.2 Coefficiente di riporto all'universo del dipendente15.

---

[12] Classificazione ISCO-88 (COM) a due cifre

[13] l'informazione richiesta riguarda il grado d'istruzione a livello generale, professionale o di alta formazione che il dipendente ha completato. Completato significa il completamento con successo dello studio ed è normalmente (ma non invariabilmente) accompagnato dal relativo certificato di qualifica. Esso è necessario solo per codificare il più alto livello raggiunto

[14] il numero totale delle ferie retribuite (espresso in numero di giorni) effettivamente goduti dal dipendenti, escludendo i giorni di malattia e giorni festivi. Anche il numero di ferie retribuite alle quali si ha diritto rilevato nella variabile B3.5.1.1

[15]calibrato rispetto al numero totale dei dipendenti (per maggiori dettagli si veda il paragrafo 1.2)

2. Strategia dell'indagine[16]

Disegno di campionamento, tasso di risposta e gestione della mancata risposta. Fattori di arrotondamento

Disegno di campionamento

L'indagine sulla struttura delle retribuzioni in Italia si basa su un campionamento a due stadi: un campione di dipendenti (secondo stadio) e un campione di imprese (primo stadio). L'universo delle imprese è stato diviso in due strati: piccole e medie imprese (da 10 a 249 addetti) e grandi imprese (con piu' di 250 addetti).

Relativamente alle piccole e medie imprese, le unità di primo livello sono rappresentate da un campione stratificato di imprese da 10 a 249 addetti, mentre le unità di secondo stadio sono costituite da un campione casuale di dipendenti. Per le grandi imprese, è stata realizzata una indagine totale nel primo stadio, con un campionamento casuale semplice di dipendenti (secondo stadio).

Il campione di primo stadio sulle imprese è stato estratto da ASIA anno 2001 (Archivio Statistico delle Imprese –interno all'ISTAT); la popolazione obiettivo (la lista) è rappresentata da 152.000 unità (delle quali 2.438 grandi imprese) con circa sette milioni di addetti. Si è studiato un campione stratificato per le imprese con un numero di addetti da 10 a 249, che rispondesse al limite del 3% per il coefficiente di variazione relativo alla retribuzione lorda mensile per dipendente. Gli strati sono la combinazione di 47 categorie della NACE a 2 digit, 4 classi dimensionali di addetti e 11 categorie di NUTS1. Si è realizzato un campionamento con probabilità proporzionali alle dimensioni delle unità di campionamento su un totale di circa 1.900 strati. Il numero di unità da selezionare in ciascuno strato è stato desunto attraverso procedure di allocazione multivariata, nel rispetto dei requisiti predefiniti di accuratezza e precisione. Si è poi considerato, dove possibile, un incremento del 30% del campione al fine di prevenire gli effetti negativi della mancata risposta totale. Si è realizzata una indagine totale per le grandi imprese (2.438 imprese).

Il campione finale di primo livello comprende 19.032 imprese.

Il numero di unità di secondo livello (dipendenti), da selezionare in ciascuna impresa in modo causale, è proporzionale alla dimensione dell'impresa (da un minimo di 5 ad un massimo di 100 dipendenti). La tavola 2 mostra il numero di dipendenti da campionare in base alla classe dimensionale delle imprese. Le aziende sono state istruite su come

[16] Il paragrafo è stato scritto da A.Palmieri

selezionare casualmente il numero di dipendenti richiesto. Il numero di unità di secondo livello previsto era di 160.330.

Tavola 2 - SES 2002 Numero teorico di dipendenti da selezionare per classe dimensionale dell'impresa

	Classe dimensionale	Numero di dipendenti da selezionare
Indagine campionaria		
	da 10 a 49	5
	da 50 a 99	**6**
	da 100 a 249	**7**
Indagine totale		
	da 250 a 499	**15**
	da 500 a 999	**20**
	da 1000 a 1999	**60**
	da 2000 to 9999	**65**
	10000 e piu'	**100**

Tasso di risposta

Il campione rispondente italiano è stato di 8.817 imprese e 81.975 dipendenti**.** Il tasso di risposta effettivo, che tiene conto solo dei questionari validi restituiti, è di circa il 46,3%, che rappresenta il 54,1% del numero di dipendenti previsto. La Tavola 3 riassume i tratti principali del disegno di campionamento.

Oltre al già citato oversampling del 30%, sono state intraprese altre azioni per prevenire la mancata risposta da parte dell'unità: istallazione di specifiche linee telefoniche (per aiutare i rispondenti a rispondere alle domande), memorandum scritto insieme ad una nuova copia del questionario inviata due mesi dopo l'avvio della rilevazione ed uno speciale follow-up per le imprese inserite nelle "critical cells" di stratificazione.

Mancata risposta

Riguardo alla non risposta, le variabili sulle retribuzioni mensili ed annuali sono state stimate sulla base di un modello deterministico fondato su variabili ausiliarie disponibili nel data base Istat OROS (derivante dagli archivi amministrativi dell'INPS; le variabili ausiliarie sono la media delle retribuzioni annuali e mensili per posizione lavorativa.

Fattori di arrotondamento

Le unità rispondenti sono state stratificate a posteriori per tener conto della distribuzione della mancata risposta e il peso finale è risultato dalle procedure standard messe in atto in Istat secondo gli stimatori di calibratura. Il numero di imprese e di dipendenti nella lista fornita dall'archivio ASIA riferito all'anno 2002 sono stati utilizzati quali variabili ausiliarie.

I pesi finali assicurano la convergenza dei risultati con i totali noti della popolazione delle variabili ausiliarie nei seguenti domini di stima:

a. Sottosezione di attività economica (Nace Rev.1) e classi di dipendenti (10-19, 20-49, 50-99, 100-249, 250-499, 500 o piu')

b. Sottosezione di attività economica (Nace rev.1) e 5 macroregioni (NUTS1 anno 2003)

Tavola 3 - SES 2002 – Tavola riassuntiva: Caratteristiche principali del disegno di campionamento.

Principale procedura di campionamento	**Indagine campionaria**
Record utilizzati per il campionamento	**Archivio imprese**
Unità osservata	**Impresa**
Caratteristiche di stratificazione: (Numero di regioni, branche di attività economica e classe dimensionale dell'impresa utilizzata)	**4 classi di addetti** **47 attività economiche (NACE 2-cifre)** **11 NUTS1 (regioni)**
Frazione campionaria in ciascuna classe dimensionale (in termini di numero di addetti)	***100%*** *per le unità con piu' di* **249** *addetti* *Classe dimensionale:* *Frazione campionaria* *10-49* **9,3** *50-249* **34,0**
Tasso di campionamento generale[17] (comprende le unità coperte in modo esaustivo)	**12,5%**
Tasso di risposta[18]	**46,3%**
Dimensione campionaria finale generale (numero di unità osservate effettivamente utilizzate)	**8.817**
Tasso di copertura[19]	**28,3%**

[17] rappresenta il numero di unità nell' indagine campionaria espresso come percentuale del numero totale di unità (cioè la popolazione)

[18] rappresenta il numero di imprese le cui risposte sono state effettivamente utilizzate, espresso come percentuale del numero d'imprese del campione

[19] rappresenta il numero totale degli addetti effettivamente coperti dall'indagine espresso come percentuale del numero di addetti (cioè la popolazione)

3. Valutazione della qualità[20]

Errori non campionari – Copertura, lista, misurazione degli errori di mancata risposta

La popolazione obiettivo sulla quale è stata progettata l'indagine è stata tratta da ASIA, anno 2001. ASIA è un archivio statistico delle imprese risultato dell'integrazione logica e fisica dei dati contenuti in numerose fonti amministrative e statistiche (Registro delle imposte, Registro delle imprese e delle unità locali delle Camere di commercio, l'archivio della Previdenza sociale, l'archivio INAIL, archivio degli enti fornitori di energia elettrica, etc.). L'integrazione dei dati si realizza attraverso l'utilizzo di solide metodologie statistiche. Pertanto, questa lista può essere l'unica causa di errore di classificazione. Le unità non idonee (2% del campione), derivano prevalentemente da indirizzi sbagliati (5,9% del campione) e a cambiamenti di status (1,5% del campione), con un totale di errore di lista che è del 9,4% sul totale delle unità rispondenti. Non è stata effettuata alcuna sostituzione.

Gli errori di misurazione sono stati individuati attraverso procedure di controllo selettive che prevedono scatter plot e istogrammi delle ore mensili, retribuzioni lorde mensili e annuali. Infine è stata utilizzata una procedura determinista di imputazione. Gli errori di misurazione totali hanno interessato solo lo 0,2% dei record, sono pertanto irrilevanti.

Informazioni piu' dettagliate sulle unità di primo livello (imprese), i tassi di risposta per attività economica principale, classe dimensionale e dettaglio geografico si possono trovare nel Quality report disponibile sul sito web Eurostat Metadata[21].

Il tasso di risposta è stato calcolato per le variabili, ore mensili, retribuzioni mensili e retribuzioni annue. Nella Tavola 4 sono presentati alcuni risultati aggregati.

Circa 1.200 (2,36%) record avevano un valore mancante in almeno una di queste variabili: 1,39% dei record aveva una mancata risposta sulle ore mensili (1141 casi), mentre per i dati sulle retribuzioni la percentuale era inferiore allo 0,9%.

[20] Il paragrafo è stato scritto da A.Palmieri

[21] Vedere il paragrafo "Riferimenti"

Tavola 4 – Variabili, ore mensili, retribuzioni mensili e retribuzioni annue – Voci con mancata risposta: valori assoluti e percentuali

Numero di voci con risposta mancante	Numero di casi	Percentuali
0	80122	97,74
1	1307	1,59
2	354	0,43
3	192	0,23
Numero totale di record	81975	100

4. Diffusione dei risultati dell'indagine

Oltre al file di microdati per la ricerca scientifica, sono disponibili altri prodotti di informazione statistica.

Gli indicatori aggregati della SES2002 italiana sono diffusi principalmente tramite il sito web dell' ISTAT : si veda

1. www.istat.it e
2. http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20050311_00/retribuzionidef5.pdf

Gli indicatori aggregati dell'indagine europea si possono trovare nel sito web di New Cronos. La banca dati di New Cronos permette di elaborare file non perturbati per le seguenti aggregazioni:

- per attività economica, sesso, età
- per classe d'impresa, sesso, mansione
- per attività economica, sesso, livello di studio
- per attività economica, sesso, anzianità di servizio nell'impresa
- per attività economica, controllo economico, sesso

I ricercatori possono analizzare il file di microdati non perturbati attraverso i Safe Data Centers italiani o europei. Ulteriori informazioni sono disponibili rispettivamente nei siti web dell'ISTAT, http://www.istat.it/servizi/infodati/adele.html (e-mail: adele@istat.it) e di EUROSTAT, http://ec.europa.eu/eurostat.

5. Glossario

DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI

Addetti sono le persone occupate in un'unità giuridico-economica come lavoratore indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, cassa integrazione guadagni eccetera). Comprende il titolare/i dell'impresa partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che come corrispettivo della loro prestazione percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), i dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

Dipendenti sono tutte quelle persone che hanno un contratto di lavoro diretto con l'impresa o con l'unità locale e ricevono una retribuzione, indipendentemente dal tipo di lavoro che svolgono e dal numero di ore lavorate.

Retribuzioni lorde sono le retribuzioni pagate direttamente dal datore di lavoro, prima dell'applicazione delle detrazioni per le imposte e per i contributi.

Retribuzioni lorde mensili si riferiscono solo alle retribuzioni lorde corrisposte mensilmente.

Retribuzioni lorde annue includono anche premi e bonus che possono non essere corrisposti mensilmente, quali la tredicesima o i bonus vacanze. Non sono inclusi la liquidazione e le retribuzioni in natura.

Retribuzione mensile oraria lorda è definita come la retribuzione lorda mensile divisa per il numero di ore retribuite nello stesso mese.

Ore retribuite riguardano ore ordinarie e straordinarie, comprendono anche le ore non lavorate ma ugualmente retribuite. Per esempio le ferie annuali o le assenze per malattia.

SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE E CONFORMITÀ CON GLI STANDARD UFFICIALI

L'attività economica è dettagliata al livello della Classificazione generale industriale delle attività economiche- General Industrial Classification of Economic Activities (NACE) Rev.1.1 per le Sezioni da C a K.

Si distinguono cinque **categorie dimensionali**: da 10 a 49 addetti, da 50 a 249 addetti, da 250 a 499 addetti, da 500 a 999 addetti ed unità che hanno almeno 1 000 addetti.

La divisione **geografica** si basa sulla Nomenclatura delle unità territoriali - Nomenclature of Territorial Units for Statistics (NUTS), a livello di un digit corrispondente in Italia a cinque ripartizioni geografiche.

6. Riferimenti bibliografici

1. Statistica in Breve- Structure of Earnings Survey 2002: S.Cardinaleschi "Dipendenti, ore lavorate e retribuzioni nelle imprese dell'industria e dei servizi – Anno 2002",
2. http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20050311_00/
3. A.Palmieri "Structure of Earnings Survey for the year 2002 – Quality report" – http://circa.europa.eu/Members/irc/dsis/wages/library?l=/4snationalsmetadatasands/structure_earnings/10_italy&vm=detailed&sb=Title
4. Cronos data base
5. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&close=/labour/lc&language=en&product=EU_MASTER_labour_market&root=EU_MASTER_labour_market&scrollto=0
6. Cronos SES Metadata
7. http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/earn/earn_ses_sm.htm
8. Eurostat's Metadata Server (RAMON) /http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/index.cfm?TargetUrl=DSP_PUB_WELC

7. Contatti

La responsabile della SES italiana si può contattare all’indirizzo e_mail: cardinal@istat.it, al quale è possibile anche richiedere eventuali approfondimenti riguardo la metodologia e la qualità della SES.

Curatori dei capitoli

Il documento è stato redatto da Stefania Cardinaleschi.