

## NOTE INFORMATIVE

Nell'ambito del sistema di informazioni di carattere congiunturale sul mercato del lavoro, l'Istat produce indicatori mensili sulle "retribuzioni contrattuali", determinati 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.). Per completare il quadro informativo sulle retribuzioni contrattuali l'Istat produce due indicatori a carattere strutturale, che forniscono un'informazione in valore assoluto sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria e sono quindi utilizzabili per effettuare confronti più approfonditi tra settori e tra qualifiche. Tali indicatori sono la retribuzione contrattuale annua di cassa e di competenza. Quest'ultimo indicatore, utilizzato in questa nota, è costruito assegnando gli importi delle una tantum e degli arretrati erogati a copertura dei periodi di vacanza contrattuale ai rispettivi mesi e anni di competenza, secondo le esatte decorrenze stabilite dai contratti. Di contro, per la costruzione delle retribuzioni di cassa, gli importi relativi ad una tantum o arretrati vengono contabilizzati nel mese nel quale sono corrisposti.

Il grado di tempestività con cui le scadenze contrattuali vengono rispettate costituisce uno degli aspetti più significativi del funzionamento del sistema delle relazioni industriali e, d'altro canto, i mancati rinnovi oltre a determinare una stasi della dinamica retributiva sono spesso all'origine di conflitti di lavoro. In questo senso le informazioni raccolte tramite l'indagine sulle retribuzioni contrattuali permettono di dar conto della tempestività dei rinnovi attraverso il calcolo di diversi indicatori quali la quota dei dipendenti che attendono il rinnovo del contratto e, con riferimento ai rinnovi contrattuali siglati in un certo settore e periodo di tempo, ai mesi di vacanza contrattuale per contratto (media aritmetica dei mesi di vacanza contrattuale dei contratti siglati) e per dipendente (media ponderata dei mesi di vacanza contrattuale dei contratti siglati con i relativi dipendenti). Per ulteriori informazioni si veda la nota informativa allegata al comunicato stampa *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali* del 22 dicembre 2010 disponibile sul sito dell'Istituto e quella pubblicata in occasione del rinnovo della base il cui riferimento è il seguente: Istat. *Nota informativa I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005=100*. Roma, Istat, 7 aprile 2009, [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20090407\\_00//](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20090407_00//)

## GLOSSARIO

*Classificazione per raggruppamenti principali di contratti e comparto di contrattazione*: secondo questa modalità di presentazione i contratti sono assegnati ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto. I raggruppamenti principali ricalcano lo schema di classificazione delle attività economiche Ateco 2007; nell'ambito dei raggruppamenti sono presentate, inoltre, specifiche aggregazioni riguardanti i comparti di contrattazione.

*Dipendenti*: l'indagine considera lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno con l'esclusione di dirigenti e apprendisti.

*Durata contrattuale del lavoro*: ore di lavoro che devono essere effettuate, per contratto, dai lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, al netto di quelle che vengono retribuite senza essere lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti di diversa natura (riduzione annua del lavoro, recupero festività soppresse, studio, assemblea). Ogni variazione di questi ultimi elementi modifica l'indicatore.

*Retribuzione contrattuale mensilizzata*: Un dodicesimo della retribuzione annua calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai contratti per il mese considerato, tenendo conto, in ciascun mese, degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo - paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.

*Retribuzione contrattuale oraria*: retribuzione contrattuale rapportata alla durata contrattuale del lavoro (espressa in ore). Essa varia sia quando si modificano le misure tabellari sia quando intervengano cambiamenti dell'orario di lavoro stabilito dai contratti.

*Retribuzione contrattuale annua di competenza*: retribuzione annua ricalcolata, con riferimento agli stessi elementi di cui si tiene conto mensilmente, secondo le misure tabellari "di competenza" dell'anno stesso (ricollocazione degli arretrati) e tenendo conto degli eventuali importi corrisposti a titolo di *una tantum* (consultabile in altre pubblicazioni

Istat).