

**Istituto
nazionale
di statistica**

NOTA INFORMATIVA

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005 = 100

L'Istituto nazionale di statistica avvia 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.

Quale anno di riferimento della nuova base è stato scelto il 2005, in analogia a quanto stabilito per gli altri indicatori congiunturali dal Regolamento europeo sulle statistiche congiunturali (n. 1165/98 del Consiglio dell'Unione Europea). Occorre, tuttavia, ricordare che l'indice delle retribuzioni contrattuali ha caratteristiche prettamente nazionali e non è incluso tra quelli sottoposti al richiamato Regolamento comunitario.

La nuova serie degli indici delle retribuzioni contrattuali con base dicembre 2005 è calcolata a partire da gennaio 2005. Pertanto, tali indici sostituiscono per tutto il periodo compreso tra il 2005 e il 2008, i corrispondenti indici mensili con base dicembre 2000 già pubblicati. Tuttavia, soltanto a partire da gennaio 2009 la serie dell'indice espressa nella nuova base è idonea a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.

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 nel terzo si presenta la selezione dell'insieme di contratti di riferimento. Il quarto paragrafo è dedicato a descrivere le modalità di stima della struttura occupazionale di riferimento, mentre nel quinto si presenta il meccanismo di aggregazione degli indici e il relativo sistema di pesi. Nel sesto e ultimo paragrafo si opera un confronto tra l'evoluzione delle retribuzioni contrattuali misurata dai precedenti indici e quella che emerge dal nuovo sistema di misurazione.

**Direzione centrale
per la comunicazione
e la programmazione editoriale**
tel. +39 06 4673.2243-2244
Centro di informazione statistica
Tel. +39 06 4673.3106

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, 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.).

La scelta di riferire la base di calcolo degli indicatori al mese di dicembre, già adottata nelle precedenti serie (riferite a dicembre 1995 e a dicembre 2000), anziché all'intero anno¹, è da porre in relazione con le caratteristiche dell'indicatore, che non presenta componenti stagionali poiché è riferito alla retribuzione annua.

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 per dipendente prendono a riferimento le unità di lavoro equivalente (Ula) quindi dipendenti a tempo pieno e part-time riportati a unità di lavoro (vedi oltre), 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 2005). Gli indici elementari vengono quindi aggregati (distintamente per ciascuno dei tipi indicati) per calcolare indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), contratto, 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 si basa sui "monti salariali" determinati, per ciascuna serie da aggregare, dal prodotto del valore della retribuzione nel periodo assunto a riferimento, per il corrispondente numero di occupati dipendenti (espresso in termini di unità di lavoro equivalenti). 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.

¹ Nel seguito si trascurerà a volte, per semplicità di esposizione, il riferimento al mese di dicembre, usando la dizione "base 2005".

2. Elementi contrattuali considerati negli indici mensili

Per ciascuna delle categorie di inquadramento del personale dipendente previste dai contratti collettivi nazionali 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 indicate nel prospetto seguente.

Prospetto 1. Elementi della retribuzione considerati negli indicatori

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	scatti di anzianità maturati (inclusi nel calcolo degli indici con riferimento, generalmente, ad una anzianità media fissa pari ad 8 anni)
4	indennità di turno (nei comparti in cui la dimensione del fenomeno assume un significato apprezzabile)
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)
7	elemento distinto della retribuzione
8	anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale
9	assegni <i>ad personam</i> (generalmente determinati in occasione di operazioni di "reinquadramento") previsti da una nuova normativa contrattuale nazionale
<i>Retribuzione mensile</i> (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	ratei di eventuali altri istituti a carattere annuale
<i>Retribuzione mensilizzata</i> (somma della retribuzione mensile e delle voci da 10 a 13)	

In linea generale sono comuni a tutti i comparti i seguenti elementi: paga base, indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione; per quanto riguarda gli altri elementi la struttura retributiva varia da comparto a comparto.

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.

3. La definizione dell'insieme di contratti collettivi di riferimento per il calcolo degli indici

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 contrattazione² a fronte di circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente censiti per l'insieme dell'economia. 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.

Nella struttura assunta per la nuova base di riferimento si tiene conto, mensilmente, del trattamento economico contrattuale riferito a 2.417 figure professionali distinte; queste includono 90 figure relative a dirigenti pubblici che, come segnalato sopra, non sono conteggiate per il calcolo dell'indice.

4. La struttura occupazionale di riferimento

Il sistema di ponderazione con cui vengono costruiti gli indici delle retribuzioni contrattuali si basa sul monte retributivo di ciascun comparto e, all'interno di questo, delle diverse tipologie occupazionali in esso presenti (operai e impiegati, livelli professionali e di inquadramento, categorie contrattuali, ecc.). Evidentemente, il primo passaggio per giungere alla definizione di tali monti retributivi consiste nella stima della sottostante struttura occupazionale, misurata per il periodo di riferimento della base.

La stima del numero di occupati ai quali si deve attribuire la dinamica retributiva determinata da ciascun contratto si avvale di numerosi archivi. In particolare, per il settore privato le informazioni sono quelle provenienti dagli archivi Asia e dagli archivi delle dichiarazioni contributive all'Inps, utilizzati nell'ambito della rilevazione Oros (indicatori congiunturali di occupazione, retribuzioni lorde e oneri sociali). Inoltre, una delle novità che ha caratterizzato la definizione della base 2005 è lo sfruttamento a

² Per il contratto gas e acqua, si è preferito mantenere tre distinti comparti di contrattazione (gas e acqua aziende municipalizzate, gas aziende private e acqua aziende private). Analogamente, anche altri contratti in via di unificazione, per i quali il percorso non è del tutto concluso, sono stati considerati separatamente. Essi sono: servizi di smaltimento rifiuti aziende private e aziende municipalizzate, trasporti merci su strada e servizi di magazzinaggio.

fini statistici delle informazioni provenienti dall'archivio delle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta (Modello 770).

Relativamente, invece, al settore pubblico, la numerosità dei dipendenti per comparti di contrattazione è quella indicata nel Conto annuale del personale riferito al 31 dicembre 2005.

Per il settore agricolo, il numero degli impiegati si è ricavato direttamente dall'indagine Oros-Inps, mentre per gli operai ci si è avvalsi dei dati desunti dal modello di dichiarazione trimestrale (modello DMAG) che le imprese agricole devono inviare all'Inps per la rilevazione della manodopera occupata. Queste informazioni hanno anche consentito di ripartire la consistenza degli operai tra posizioni a tempo determinato e indeterminato, disaggregandola successivamente per provincia e livello di inquadramento. La definizione della struttura dell'occupazione interna di ciascun comparto contrattuale implica un processo di stima molto articolato. Gli elementi più importanti da individuare riguardano la ripartizione dei dipendenti per ogni livello di inquadramento contrattuale, la valutazione dell'incidenza dei turni, l'individuazione dell'incidenza delle indennità derivanti dagli accordi nazionali da includere tra le voci retributive. Per giungere a tale dettaglio di analisi si è proceduto integrando diverse fonti informative, tra le quali assumono un ruolo centrale le informazioni raccolte con la collaborazione delle associazioni di categoria. Nella definizione della base 2005 una fonte addizionale di grande importanza è stata quella, già menzionata, dell'archivio delle dichiarazioni fiscali dei sostituti di imposta.

4.1 Il settore privato

La stima del numero dei dipendenti del settore privato extragricolo (in media annua del 2005), per gruppi di attività economica della classificazione Ateco, è stata tratta, come già in occasione della base precedente, dall'archivio delle imprese attive (Asia) che costituisce la fonte ufficiale per la determinazione dell'universo di riferimento di tutte le statistiche economiche dell'Istat. La versione di Asia utilizzata è quella relativa all'anno 2005, in cui alle imprese è attribuito il codice di attività espresso nella nuova classificazione Ateco 2007.

La struttura occupazionale media del 2005 è stata poi riportata al mese di dicembre del medesimo anno attraverso le informazioni provenienti dall'indagine Oros-Inps: per ciascun gruppo Ateco è stato stimato un coefficiente di raccordo, calcolato come rapporto tra il totale dipendenti medi dell'anno e quelli di dicembre. Poiché l'occupazione così misurata comprende oltre agli operai e agli impiegati anche gli apprendisti e i dirigenti è stato necessario depurare dal totale queste ultime due componenti che non vengono considerate all'interno delle retribuzioni contrattuali. Questa operazione è stata effettuata sulla base di informazioni contenute nell'archivio Oros-Inps che permettono di determinare, a livello di gruppo di attività economica (3 cifre Ateco), il numero degli occupati per qualifica (operai e impiegati), escludendo dal totale le quote relative a dirigenti e apprendisti. Sulla base delle medesime informazioni, opportunamente trattate, si è giunti a una quantificazione delle quote di operai e impiegati con impiego part-time che sono poi trasformate in equivalenti full-time, utilizzando specifici coefficienti³ che tengono conto dell'estensione oraria della prestazione dei dipendenti part-time.

Per ciascun gruppo di attività i relativi dipendenti sono stati ripartiti in modo da attribuirli, pro quota, al contratto di riferimento, scelto tra quelli seguiti dall'indagine. Nella definizione della base 2005 questa operazione è stata effettuata, per la prima volta, utilizzando le informazioni presenti nell'archivio delle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta (Modello 770). Tali informazioni sono riferite al 2004, ultimo anno per il quale esse sono state richieste nel modello. La dichiarazione 770 nella Sezione 1, parte C, del Modello prevedeva per ogni dipendente alcuni campi relativi a qualifica, livello di inquadramento, codice del contratto collettivo nazionale di lavoro e mesi retribuiti nell'anno. Il codice da riportare relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro era quello della Circolare Inps 03/05/1999, n.100 che classificava gli accordi secondo una propria analisi settoriale.

A partire dai codici di contratto dichiarati dalle imprese (sostituti di imposta) è stato possibile quantificare il numero di dipendenti associati a ciascun contratto collettivo di lavoro. Questa distribuzione dell'occupazione è stata riportata alla lista degli accordi seguiti dall'indagine sulle

³ In mancanza di informazioni sull'incidenza delle diverse tipologie (per regime orario) di part-time, per il settore privato si utilizza un coefficiente di trasformazione in unità equivalenti di lavoro a tempo pieno pari a 0,5.

retribuzioni contrattuali, associandovi i contratti non presenti in tale lista sulla base del già citato criterio di rappresentatività.

L'esempio dei contratti associati al settore metalmeccanico, presentato nel prospetto sottostante, può meglio chiarire il metodo utilizzato. All'interno di tale comparto contrattuale i rapporti di lavoro vengono regolati, a seconda della tipologia di impresa, tramite i quattro accordi collettivi qui elencati. Di essi, solo il primo (codice Inps 113) è monitorato all'interno dell'indagine, in quanto assume un ruolo di gran lunga prevalente in termini di occupati coinvolti. Di conseguenza, gli addetti di tutte le imprese che hanno dichiarato di applicare uno dei quattro contratti sono conteggiati all'interno dell'insieme di occupati per il quale si applica l'accordo di riferimento (quello appunto contrassegnato dal codice 113).

Prospetto 2. Contratti del settore metalmeccanico: numero del codice Inps e nome del contratto (identifica l'associazione che firma l'accordo)

Settore della circolare n. 100 /99	Codice INPS	Nome contratto
Metalmeccanica	113	C.c.n.l. per i dipendenti dalle <i>aziende metalmeccaniche private</i> e della installazione di impianti.
Metalmeccanica	115	C.c.n.l. per i dipendenti dalle <i>piccole e medie industrie</i> del settore.
Metalmeccanica	116	C.c.n.l. per i dipendenti dalle imprese <i>artigiane</i> metalmeccaniche e della installazione di impianti.
Metalmeccanica	191	<i>Cooperative</i> metalmeccaniche

In sintesi, le operazioni di attribuzione dei dipendenti di ciascun gruppo di attività Ateco ai singoli contratti sono state quelle qui di seguito elencate.

1. Abbinamento di ciascuna impresa presente nell'archivio Asia alla propria dichiarazione 770 del 2005 contenente il codice del contratto nazionale applicato.
2. Calcolo per gruppo di attività Ateco (ad eccezione di quelli relativi alla sezione *Agricoltura, silvicoltura e pesca*) del numero di dipendenti classificati per codice di contratto collettivo nazionale di lavoro della Circolare Inps.
3. Conteggio dei dipendenti in base al contratto ad essi applicato, al netto delle informazioni mancanti o non riconoscibili. Questa operazione ha consentito di classificare all'interno di ciascun gruppo almeno il 95 per cento dei dipendenti ad esso relativi.
4. Selezione dei contratti da considerare per ciascun gruppo con riferimento a due criteri: a) presenza o assenza del settore di appartenenza del contratto nell'indagine delle retribuzioni contrattuali, b) inclusione dei contratti che pesano per almeno il due per cento dei dipendenti presenti nel settore.
5. Determinazione delle quote dei dipendenti da attribuire a ciascun contratto presente nell'indagine, calcolate sulle quote di addetti risultanti dalle operazioni effettuate ai due punti precedenti.
6. Per ciascun gruppo Ateco, individuazione dei valori assoluti dei dipendenti per contratto, ottenuti come prodotto tra le quote ottenute al punto 5 e i dipendenti attribuiti al gruppo di attività sulla base dell'archivio Asia (separatamente per operai e impiegati).

Si è così ottenuta una mappatura completa della corrispondenza tra gruppi di attività espressi in Ateco 2007 e i contratti collettivi di lavoro presenti nell'indagine, associando a ciascuna cella della matrice che ne deriva la stima del numero di occupati presenti nel periodo di riferimento.

L'operazione ora descritta ha anche permesso di verificare la copertura settoriale dell'indagine, quantificando la rilevanza dei settori per i quali non è possibile identificare un contratto pivot, inserito nella rilevazione: risulta che tali settori rappresentano una quota del totale dei dipendenti inferiore al sette per cento. In particolare, tra i settori esclusi presentano una qualche rilevanza quelli dell'intrattenimento (cinematografie e teatri), della cura della persona (palestre, barbieri e parrucchieri) e dei panificatori.

4.2 La pubblica amministrazione

Anche nel caso del settore pubblico sono state introdotte alcune novità riguardo ai metodi di stima del numero di occupati a cui associare ciascun contratto. In primo luogo, vi è l'adozione di coefficienti che riportano i dipendenti con rapporto di lavoro part-time in unità di lavoro equivalenti (Ula). A tale scopo, sono stati utilizzati i dati (riferiti al 2005) del Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato che forniscono informazioni sulla numerosità dei dipendenti, per ogni comparto e per ogni livello, con rapporto di lavoro a part-time. La tipologia di part-time è individuata tramite due categorie di orario: fino al 50 per cento dell'orario contrattuale (gruppo A) e oltre il 50 per cento (gruppo B). La scelta adottata è stata quella di trasformare le posizioni part-time in unità full time applicando due coefficienti medi convenzionali: 0,4 per gli appartenenti al gruppo A e 0,75 per quelli del gruppo B.

La seconda novità introdotta con la nuova base riguarda il fatto che nella contabilizzazione degli occupati di ciascun comparto pubblico si tiene conto di alcune tipologie di rapporto di lavoro flessibile: oltre al part-time, sono stati inseriti tra i dipendenti anche quelli con un contratto di lavoro a tempo determinato⁴, la cui numerosità è stata stimata sulla base dei dati del Conto annuale sopra menzionati.

5. La struttura dei nuovi indici e il sistema di ponderazione della base 2005

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 alla tabella di corrispondenza tra Ateco e contratti a cui si è fatto riferimento nei paragrafi precedenti, 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. Gli indici calcolati in questa maniera sono diffusi tramite la banca dati [ConIstat](#) e nei dati congiunturali presenti nella sezione [Lavoro e Retribuzioni](#) del sito dell'Istat.

Come già accennato in precedenza gli indici delle retribuzioni contrattuali di ciascun comparto vengono sintetizzati tramite un sistema di ponderazione che assegna a ciascun aggregato un peso pari all'incidenza del relativo monte retributivo all'interno di quello totale stimato per l'insieme dei dipendenti considerati nel sistema di misurazione. A sua volta il monte retributivo è derivato dal prodotto tra il numero di dipendenti stimato per ciascun comparto (secondo la metodologia esplicitata nel paragrafo precedente) e la retribuzione media contrattuale.

Per la nuova base di riferimento (dicembre 2005), agli accordi osservati è stato attribuito un peso calcolato su un totale di circa 13 milioni di lavoratori dipendenti. Per la parte relativa all'industria e ai servizi privati il livello dell'occupazione può essere confrontato con quello fornito dall'archivio Asia, che esclude le imprese appartenenti all'agricoltura e pubblica amministrazione: i dipendenti considerati

⁴ Questi lavoratori sono dei dipendenti a tutti gli effetti sia sotto il profilo giuridico, sia retributivo e a essi si applicano quindi i contratti collettivi seguiti dall'indagine.

nel sistema di ponderazione delle retribuzioni contrattuali rappresentano il 85,9 per cento dei dipendenti registrati (nel 2005) in tale archivio⁵.

Nella Tavola 1 il sistema di ponderazione utilizzato per la costruzione dei nuovi indici in base 2005 è confrontato con quello relativo alla base precedente sulla base della classificazione per comparti contrattuali che è tradizionalmente utilizzata nell'analisi delle dinamiche retributive.

Nel complesso, l'incidenza resta piuttosto stabile per i grandi raggruppamenti ma mostra mutamenti di rilievo a livello disaggregato, risentendo tra l'altro dell'affinamento della metodologia di attribuzione degli addetti al comparto contrattuale di riferimento.

Tavola 1. Indici delle retribuzioni contrattuali. Struttura di ponderazione e numero di dipendenti per i comparti di contrattazione osservati: confronto tra la base 2005 e la base 2000

Raggruppamenti principali di contratto	Base 2000		Base 2005	
	Dipendenti (a)	Peso sul monte salariale (b)	Dipendenti (a)	Peso sul monte salariale (b)
AGRICOLTURA	493.707	3,06	366.712	1,97
INDUSTRIA (c)	4.770.531	36,7	5.019.226	36,12
Estrazione minerali	7.205	0,09	13.342	0,15
Alimentari, bevande e tabacco	306.455	2,55	226.134	1,73
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	629.478	4,28	499.819	3,18
Legno, carta e stampa	409.191	2,94	416.324	2,80
Energia e petroli	24.994	0,31	25.159	0,30
Chimiche	194.335	1,88	222.412	1,79
Gomma, plastica e lav. minerali non metalliferi	418.602	3,09	383.841	2,69
Metalmeccanica	1.971.284	14,75	2.303.446	16,24
Energia elettrica e gas	116.172	1,26	96.354	0,95
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	81.400	0,81	126.945	1,14
Edilizia	611.415	4,71	705.450	5,16
SERVIZI PRIVATI (c)	4.164.122	35,01	4.650.598	35,25
Commercio	1.852.999	14,23	1.880.635	13,50
Trasporti, servizi postali e attività connesse	793.862	7,16	792.218	6,48
Pubblici esercizi e alberghi	403.076	2,91	498.353	3,22
Servizi di informazione e comunicazione	57.265	0,65	42.226	0,49
Telecomunicazioni	122.081	1,08	95.336	0,75
Credito e assicurazioni	398.831	5,29	418.436	4,97
Altri servizi privati	536.008	3,69	923.394	5,85
TOTALE SETTORE PRIVATO	9.428.360	74,74	10.036.536	73,34
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2.825.681	25,26	3.030.054	26,66
Comparti di contrattazione collettiva	2.394.332	20,50	2.552.102	21,55
<i>di cui</i>				
Ministeri	194.208	1,69	198.691	1,56
Regioni e autonomie locali	526.356	4,07	535.389	3,93
Servizio Sanitario Nazionale	545.239	4,56	547.239	4,65
Scuola	911.695	8,23	1.082.003	9,82
Forze dell'ordine	312.778	3,55	325.242	3,61
Militari – Difesa	118.571	1,21	117.572	1,20
Attività dei vigili del fuoco	- (d)	- (d)	35.138	0,30
	12.254.041	100,00	13.066.590	100,00

(a) Dipendenti in migliaia.

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

(c) I dati dei dipendenti e del peso sul monte salariale sono stati modificati, rispetto a quelli pubblicati al momento della definizione della base 2000, per renderli comparabili con la nuova classificazione adottata con la base 2005.

(d) L'attività dei vigili del fuoco nella base 2000 rientrava nei comparti di contrattazione collettiva.

⁵ Gli occupati dipendenti misurati dall'archivio Asia includono, per definizione, i dirigenti e gli apprendisti che sono invece esclusi dal novero di quelli considerati nel calcolo delle retribuzioni contrattuali.

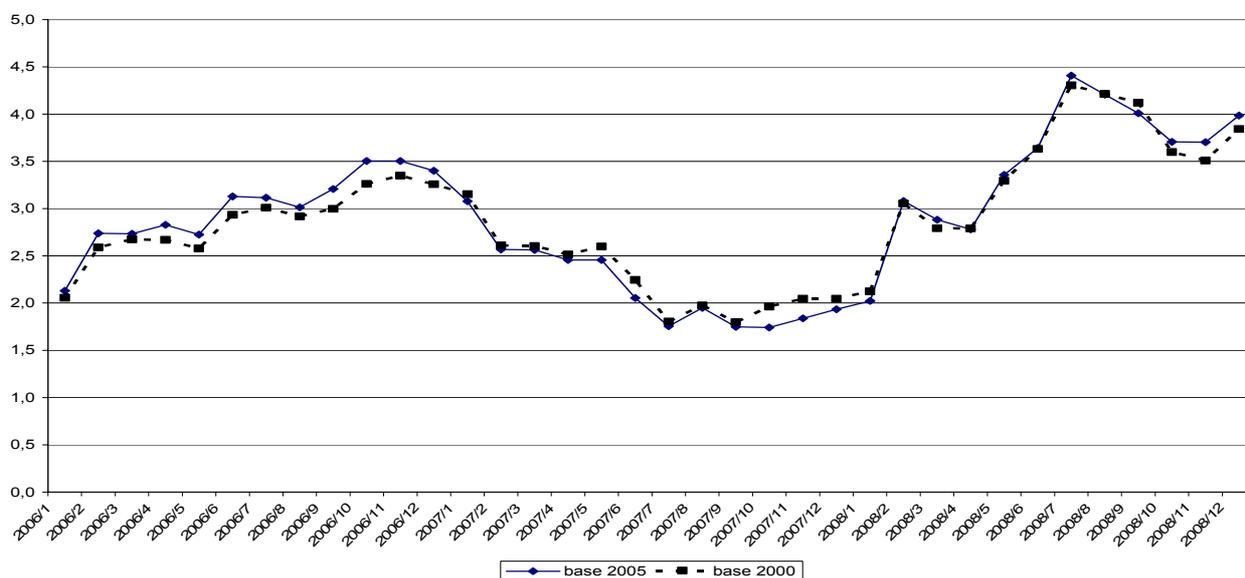
A livello aggregato si osserva una riduzione del peso del comparto agricolo (che scende di circa un punto percentuale) e una lieve contrazione (circa mezzo punto) di quello dell'industria che risulta ora pari al 36,1 per cento. All'interno del settore industriale risalta la crescita del comparto contrattuale della metalmeccanica, che sale al 16,2 per cento sul totale (con un incremento rispetto alla base 2000 di quasi 1,5 punti percentuali), e dell'edilizia (aumentato di circa mezzo punto). Il settore dei servizi privati mantiene un peso quasi identico a quello di cinque anni prima, con al suo interno un calo (di circa 0,7 punti percentuali) dell'incidenza del commercio e un incremento di quello degli altri servizi privati, per i quali vi è anche l'effetto di ricomposizione dovuto all'introduzione della nuova Ateco. Aumenta invece il peso delle attività della pubblica amministrazione, la cui incidenza in termini di monte retributivo sale dal 25,3 al 26,7 per cento, riflettendo soprattutto l'aumento registrato per il comparto della scuola (che sale al 9,8 per cento); a tale risultato contribuisce l'inserimento nell'occupazione delle posizioni a tempo determinato.

Informazioni ulteriori sugli elementi che confluiscono nel sistema di ponderazione degli indici sono forniti tramite due appendici: la stima della retribuzione mensilizzata e della distribuzione dell'occupazione a dicembre 2005, nonché della durata dell'orario di lavoro annuo (Appendice A); i coefficienti di ponderazione a livello di contratto degli indici delle retribuzioni per dipendente (Appendice B).

6. La nuova serie degli indici in base 2005 e il confronto con la precedente versione

L'insieme delle operazioni di aggiornamento della base di riferimento sin qui descritto produce effetti di rilievo sul sistema di misurazione degli indici delle retribuzioni contrattuali, con modifiche del profilo temporale degli indicatori precedentemente diffusi, perlomeno a livello più disaggregato. Poiché l'insieme dei contratti di riferimento resta, in gran parte, immutato e il sistema di ponderazione non ha subito forti cambiamenti, gli indici aggregati presentano, nel complesso, un profilo evolutivo molto simile a quello che caratterizzava gli indicatori espressi nella precedente base. Per quel che riguarda l'indice generale delle retribuzioni orarie, l'insieme dei mutamenti introdotti nel sistema di misurazione ha un impatto limitato, modificandone poco la dinamica. Il confronto dei tassi di variazione tendenziale degli indici in base 2005 con quelli in base 2000 (Grafico 1), relativo al periodo 2006-2008, mostra un elevato grado di accostamento tra l'evoluzione dei due indici, con differenze che non superano mai i due decimi di punto percentuale. D'altro canto, in termini di variazioni medie annue dell'indice, le revisioni dovute al cambiamento della base di riferimento risultano pressoché marginali, con un differenziale degli indici in base 2005 pari a più 0,2 punti percentuali nel 2006, a meno 0,1 nel 2007 e nullo nel 2008.

Grafico 1 - Indice delle retribuzioni contrattuali. Confronto tra la dinamica degli indici in base 2000 e 2005. Anni 2006-2008 (tassi di variazione tendenziali)



Anche l'esame dei risultati relativi ai maggiori comparti indica modifiche della dinamica annuale degli indici molto contenute, con revisioni minime (+0,1 punti percentuali) per l'industria e le attività della pubblica amministrazione nel 2006, e limitata a quest'ultimo settore (con -0,1 punti) nel 2007; per il 2008 le differenze a livello settoriale non superano il decimo di punto.

Tavola 2. Indici delle retribuzioni orarie contrattuali: confronto tra le variazioni annuali degli indici a base dicembre 2000 e a base dicembre 2005. Anni 2006, 2007 e 2008

Descrizione	Variazioni medie annue					
	base 2000			base 2005		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Agricoltura	1,3	3,6	0,9	1,4	3,6	0,8
Industria	3,2	3,0	3,4	3,3	3,0	3,5
Servizi privati	2,1	1,8	3,2	2,1	1,8	3,2
Attività della pubblica amministrazione	3,7	1,5	4,2	3,8	1,4	4,1
Indice generale	2,8	2,3	3,5	3,0	2,2	3,5

Per effetto delle innovazioni introdotte e dei mutamenti di classificazione settoriale dovuti all'introduzione della nuova Ateco 2007, le serie in base dicembre 2005 presentano delle discontinuità con le corrispondenti serie espresse 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 2005 calcolati nella vecchia base e quelli relativi allo stesso periodo, calcolati nella nuova base. Tali coefficienti sono riportati nell'Appendice C.