

GLOSSARIO

Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl): accordi e contratti stipulati tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con valenza su tutto il territorio nazionale, in riferimento ai diversi comparti di attività economica. In particolare, le finalità del contratto sono: disciplinare i rapporti tra i soggetti collettivi e determinare il contenuto relativo agli aspetti normativi (disciplina dell'orario, qualifiche, inquadramento nei livelli, mansioni, eccetera) ed economici (minimi tabellari, scatti di anzianità, importi unitari delle indennità, eccetera).

Dipendente: posizione lavorativa con rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata da un contratto di lavoro diretto con l'impresa o l'istituzione presso la quale il lavoratore presta la propria opera e sulla base del quale percepisce una retribuzione. Sono da considerarsi tali le posizioni di operaio (incluse le categorie speciali e gli intermedi), impiegato, quadro e dirigente. Nella rilevazione mensile sulle retribuzioni contrattuali, si considerano come dipendenti le posizioni lavorative con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno, esclusi i dirigenti e gli apprendisti. Nel settore del credito e assicurazioni vengono osservate figure di funzionari. Nella pubblica amministrazione le figure dei dirigenti, pur se monitorate, non rientrano nel calcolo dell'indice specifico e di conseguenza dell'indice dell'intera economia.

Indice mensile delle retribuzioni contrattuali: l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali è riferito ad una misura mensilizzata della retribuzione contrattuale (sia per dipendente che oraria), costruita tenendo conto, in ciascun mese, del valore annuo della retribuzione contrattuale vigente e dividendo tale valore per 12. La retribuzione così determinata (al lordo delle trattenute erariali e previdenziali) comprende tutte le voci retributive quantificate dai contratti collettivi nazionali di lavoro 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. L'indice è computato in rapporto alle retribuzioni contrattuali del periodo base (attualmente, dicembre 2005) delle singole categorie contrattuali previste dai contratti collettivi di lavoro oggetto di indagine. Gli indici elementari così ottenuti vengono poi aggregati con un insieme di pesi fissi, relativi alla distribuzione dei dipendenti nelle categorie contrattuali corrispondenti nel periodo base. L'indice fornisce, pertanto, una misura di prezzo della dinamica retributiva contrattuale, che non risulta influenzata dalle modifiche nella composizione dell'occupazione per settore, categoria, qualifica, anzianità.

I risultati dell'indagine sulle 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 molte 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 esempio il contratto dei metalmeccanici è attribuito per intero al raggruppamento "industria". 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 che rispecchia la distribuzione dei dipendenti per contratto e per attività economica dell'impresa. Pertanto, in questo caso, 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.

Impiegato: posizione lavorativa dipendente a cui è assegnata l'esplicazione continuativa e sistematica di un'attività di concetto o di ordine, diretta a sostituire, integrare o comunque coadiuvare quella dell'imprenditore o dirigente nella funzione dell'organizzazione e controllo per il conseguimento delle finalità dell'impresa o istituzione.

Livello nei contratti di lavoro: suddivisione della classificazione che riguarda l'inquadramento, stabilito dai contratti del personale dipendente, in una certa scala ordinata per gradi di competenza e/o responsabilità delle mansioni da assegnare. A ciascuna corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base. La configurazione delle categorie di inquadramento non è omogenea tra i differenti accordi, essendo denominata talvolta in lettere, altre in numeri romani o arabi, altre volte con assegnazione di una professionalità.

Operaio: posizione lavorativa adibita a mansioni prive del requisito della specifica collaborazione propria della categoria impiegatizia, caratterizzate, per contro, dall'inerenza al processo strettamente produttivo dell'impresa anziché a quello organizzativo e tecnico-amministrativo.

Quadro: posizione di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza al fine dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Qualifica professionale: inquadramento della posizione lavorativa nella professione dei lavoratori dipendenti, classificabile nelle seguenti voci: dirigenti, quadri, impiegati, operai (incluse le categorie speciali o intermedie).

Retribuzione contrattuale annua: retribuzione annua ricalcolata, con riferimento agli stessi elementi di cui si tiene conto mensilmente nell'indice delle retribuzioni contrattuali, con l'inclusione degli importi erogati a titolo di arretrati e/o una tantum. Essa si distingue in retribuzione contrattuale annua *di competenza* o *di cassa*. La prima ricostruisce la retribuzione secondo le misure tabellari "di competenza" dell'anno stesso (ricollocazione degli arretrati) e tenendo conto degli eventuali importi a titolo di una tantum stabiliti a copertura di periodi di vacanza contrattuali pregressa. La seconda assegna tali importi al periodo in cui sono erogati. Queste operazioni concorrono alla definizione degli importi di cassa e competenza per ciascun livello di inquadramento previsto in occasione della definizione della base (che è la stessa degli indici delle retribuzioni contrattuali), e vengono quindi aggregati ogni anno secondo una struttura occupazionale costante, che consente di individuare gli aumenti al netto degli effetti dovuti a mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario (full-time, part-time), anzianità, malattia, conflitti, ecc. Gli importi delle retribuzioni annue di competenza sono soggetti annualmente a revisioni, dovute alla stipula di contratti che prevedono arretrati o una tantum di competenza degli anni precedenti.

Anche i dati in valore assoluto annui sono diffusi per contratto o per attività economica. In dettaglio si ricostruiscono i valori delle retribuzioni e si considera la struttura occupazione sottostante per singolo contratto e successivamente per aggregazione di contratti nella prima forma di diffusione; per ciascun gruppo, divisione o sezione di attività economica osservando la seconda.

Voce retributiva: denominazione delle singole componenti della retribuzione annua: paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive ed altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.