

Glossario

Addetto	Persona occupata in un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione), con una posizione di lavoro indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, cassa integrazione guadagni, eccetera).
Apprendista Apprendistato (lavoratore dipendente)	<p>L'apprendistato (o tirocinio) è uno speciale rapporto di lavoro (posizione lavorativa) in cui il datore di lavoro: a) da un lato si obbliga – oltre che a corrispondere la retribuzione – a impartire, nella sua impresa, all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato; b) dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.</p> <p>In accordo con le convenzioni statistiche internazionali, gli apprendisti vengono generalmente inclusi tra i lavoratori alle dipendenze.</p>
Attività economica (classificazione)	<p>Classificazione che distingue le unità di produzione secondo l'attività economica da esse svolta. La classificazione è finalizzata prevalentemente all'elaborazione di statistiche aggregate, aventi per oggetto fenomeni relativi alla partecipazione di tali unità ai processi economici. Ai fini della produzione dell'informazione statistica, le attività economiche sono classificate secondo una nomenclatura internazionale. La classificazione comune ai paesi europei è denominata Nace (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes) e la versione corrente è la Rev. 1.1, approvata con Regolamento della Commissione n. 29/2002¹. La versione nazionale della classificazione Nace è l' Ateco 2002, sviluppata dall'Istat con la collaborazione di esperti dei principali settori economici e delle pubbliche amministrazioni coinvolte nella classificazione delle unità produttive. L'obiettivo è di tenere conto delle specificità della struttura produttiva italiana, rinnovando, rispetto alla Ateco 1991, il dettaglio a livello di categoria (quinta cifra della classificazione). L'Ateco 2002 distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta ed è finalizzata all'elaborazione di statistiche di tipo macroeconomico, aventi per oggetto i fenomeni relativi alla partecipazione di tali unità ai processi economici. La classificazione comprende 883 categorie, raggruppate in 514 classi, 224 gruppi, 62 divisioni, 17 sezioni e 16 sottosezioni</p> <p>La classificazione per attività economica nell'indice delle retribuzioni contrattuali è, nelle linee principali, conforme alla classificazione delle attività economiche Ateco 2002, sebbene essa presenti specifiche aggregazioni riguardanti alcuni comparti di contrattazione, quali ad esempio la branca delle industrie metalmeccaniche.</p>
Attività lavorativa	Prestazione di servizi di lavoro in contropartita di una remunerazione, in denaro o in natura. Può essere unica, principale o secondaria.
Cassa integrazione guadagni (Cig)	Strumento di politica del lavoro attraverso il quale lo Stato interviene a sostegno del reddito dei dipendenti delle imprese che, a causa di crisi o difficoltà tipizzate dalla legge, sono costrette, a contrarre o sospendere temporaneamente la propria attività. L'intervento consiste nell'erogazione gestita dall'Inps di un'indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei dipendenti sospesi dal lavoro o sottoposti a riduzione di orario.

¹ *Official journal of the European Communities*, serie L n. .6 del 10 gennaio 2002.

Classificazione per comparto di contrattazione	Costituisce il riferimento per l'elaborazione, la presentazione e la diffusione degli indici delle retribuzioni contrattuali nel relativo comunicato stampa. Essa è predisposta tenendo conto della classificazione delle attività economiche (vedi definizione), mantenendo, ove necessario, alcune specificità connesse con la peculiare struttura settoriale assunta dalla contrattazione collettiva. La classificazione utilizzata negli indici delle retribuzioni per comparti di contrattazione è molto simile, ma non identica, a quella che deriva dalla presentazione delle aggregazioni secondo la classificazione Ateco.
Conflitto di lavoro	Vertenza tra i datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei prestatori d'opera che da luogo a una temporanea sospensione dell'attività lavorativa. Si rileva anche l'astensione collettiva dal lavoro originata da motivi estranei al rapporto di lavoro.
Contratto di lavoro	Patto tra un prestatore d'opera e un'unità produttiva (datore di lavoro) che regola l'attività lavorativa del primo. Il contratto di lavoro può essere esplicito o implicito; in particolare, il contratto di lavoro esplicito può essere un contratto collettivo, nazionale, territoriale o aziendale, oppure un contratto individuale.
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).
Costo del lavoro	Costo sostenuto dai datori di lavoro a titolo di remunerazione dell'attività prestata alle proprie dipendenze dai lavoratori sia manuali sia intellettuali, composto dalle retribuzioni lorde e dagli oneri sociali. Nella rilevazione trimestrale sulle retribuzioni lorde di fatto (Oros), è la somma delle retribuzioni lorde e degli oneri sociali. Nella rilevazione mensile su lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese, è costituito dalle retribuzioni lorde, dai contributi sociali, dalle provvidenze al personale e dagli accantonamenti per trattamento di fine rapporto.
Dipendente	Posizione lavorativa con rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato 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. Le posizioni di lavoro dipendente comprendono anche quelle del personale temporaneamente assente per cause varie, quali: ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni. I dipendenti che prestano attività all'estero sono inclusi nell'occupazione dell'impresa soltanto se sono retribuiti (se ricoprono una posizione retributiva). Sono, invece, escluse dal numero delle posizioni di lavoro dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - quelle dei dirigenti (vedi definizione) retribuite principalmente per mezzo di una partecipazione agli utili d'impresa o a forfait, quelle del presidente, dell'amministratore delegato, dei membri in carica del consiglio di amministrazione della società o del consiglio direttivo delle società di capitale; - quelle del personale che lavora esclusivamente su commissione; quelle degli intermediari e del personale dei servizi esterni a carattere commerciale retribuito integralmente a provvigione; - quelle dei coadiuvanti familiari;

- quelle del personale che, pur lavorando presso l'impresa, è dipendente da imprese titolari di lavoro in appalto (ad esempio l'impresa di pulizia);
- quelle del personale che sta prestando il servizio militare (salvo che non sia stato richiamato per brevi periodi).

Tra le posizioni di lavoro dipendente sono convenzionalmente incluse anche quelle degli apprendisti.

Nella rilevazione mensile sulle retribuzioni contrattuali, si considerano come dipendenti le posizioni lavorative con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno, esclusi i dirigenti (vedi definizione) e gli apprendisti (vedi definizione). 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.

Nella rilevazione mensile su lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese si distingue l'occupazione alle dipendenze al netto e al lordo cassa integrazione guadagni (vedi definizioni). Sono compresi: dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

Nella rilevazione trimestrale sulle retribuzioni lorde di fatto (Oros) si fa riferimento alle posizioni lavorative intese come numero di posti di lavoro occupati (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate. Sono compresi: quadri, impiegati, operai, commessi, apprendisti e lavoratori a domicilio; sono, invece, esclusi i dirigenti.

Dirigente	Nel settore privato, posizione lavorativa relativa a prestatore d'opera subordinato che, quale alter ego dell'imprenditore, è preposto alla direzione di una intera organizzazione aziendale o anche di una branca rilevante e autonoma di questa, ed esplica le sue mansioni con generale supremazia e con ampi poteri di autonomia e di determinazione. Nel settore pubblico è la posizione lavorativa relativa al prestatore d'opera subordinato al quale spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. È responsabile in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
Durata media della vacanza contrattuale	Ammontare complessivo dei mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo rapportato ai dipendenti direttamente coinvolti (indicatore specifico), oppure al totale dei dipendenti appartenenti al settore di riferimento (indicatore generico)
Grande impresa	Nella rilevazione mensile su lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese, è l'impresa che occupa 500 addetti (vedi definizione) e oltre.
Impiegato	Posizione lavorativa dipendente (vedi definizione) 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.
Impresa	Unità giuridico-economica che produce beni e servizi destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, ha facoltà di distribuire i profitti realizzati ai soggetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Tra le imprese sono comprese: le imprese individuali, le società di persone, le società di capitali, le società cooperative, le aziende speciali di comuni o province o regioni. Ai fini statistici sono considerate imprese anche i lavoratori autonomi e i liberi professionisti.

Incidenza delle ore straordinarie	Rapporto percentuale del numero di ore straordinarie rispetto alle ore ordinarie lavorate dai dipendenti.
Indicatore generico della vacanza contrattuale	Numero dei mesi di vacanza contrattuale per dipendente. Sintetizza due indicatori (quota di dipendenti in attesa di rinnovo e indicatore specifico di attesa contrattuale) in uno solo che misura lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali.
Indicatore specifico della vacanza contrattuale	Numero dei mesi di vacanza contrattuale per dipendente in attesa di rinnovo: misura l'intensità della condizione di vacanza contrattuale ossia ne quantifica la durata.
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. L'indice è computato in rapporto alle retribuzioni contrattuali del periodo base (attualmente, dicembre 2000) 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.
Indici al netto degli effetti di calendario	Indici corretti dagli effetti indotti dal diverso numero di giorni lavorativi e dalla presenza di festività.
Indici destagionalizzati	Indici depurati dalla componente stagionale. Tramite apposite tecniche statistiche, gli indici vengono depurati dalla stagionalità; questa è costituita dalle fluttuazioni che si ripetono di anno in anno con sufficiente regolarità e che dipendono da condizioni climatiche, consuetudini sociali (quali quelle relative al concentrarsi delle ferie in particolari periodi dell'anno) o specifiche pratiche istituzionali e amministrative.
Indipendente	Rapporto di lavoro che impegna il contraente a svolgere la propria attività lavorativa in un'unità giuridico-economica senza vincoli di subordinazione. Sono considerate posizioni di lavoro indipendente: <ul style="list-style-type: none"> - quelle dei titolari, soci e amministratori di impresa o istituzione, a condizione che effettivamente lavorino nell'impresa o istituzione, non siano iscritti nel libro paga, non siano remunerati con fattura, non abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa; - quelle dei soci di cooperativa che effettivamente lavorano nell'impresa e non sono iscritti nei libri paga; - quelle dei parenti o affini del titolare, o dei titolari, che prestano lavoro senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuale né il versamento di contributi.
Lavoratori partecipanti ai conflitti	Nei conflitti che danno luogo a più sospensioni di lavoro, il numero dei lavoratori partecipanti al conflitto è pari alla media dei lavoratori che hanno preso parte alle singole sospensioni del lavoro (ponderata secondo la durata delle sospensioni stesse).
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.

- Numero dei conflitti** Poiché un conflitto di lavoro può protrarsi per più mesi e interessare più regioni o più rami di attività economica, il numero complessivo dei conflitti di lavoro nell'anno non corrisponde sempre alla somma dei conflitti classificati per mese, per regione, per ramo di attività, ma risulta generalmente inferiore.
- Occupazione alle dipendenze al lordo della Cig** Numero delle posizioni lavorative (vedi definizione), compresi i dirigenti (vedi definizione), che al termine del periodo di riferimento dell'indagine risultano legati da un rapporto di lavoro diretto con le imprese interessate dalla rilevazione.
- Occupazione alle dipendenze al netto della Cig** Numero delle posizioni lavorative (vedi definizione) al netto di una stima degli occupati in Cig basata sul concetto di "cassaintegrati equivalenti a zero ore". Questi ultimi vengono stimati dividendo il numero di ore usufruite mensilmente dalle imprese per la cassa integrazione guadagni (sia ordinaria che straordinaria), per il valore massimo di ore Cig mensili legalmente integrabili. Per ottenere il valore massimo di ore Cig mensili legalmente integrabili si considera il numero dei giorni lavorativi del mese moltiplicato le ore giornaliere Cig legalmente integrabili fornite dall'Inps. Il numero dei "cassaintegrati equivalenti a zero ore" viene poi sottratto da quello degli occupati alle dipendenze al lordo Cig per ottenere gli occupati alle dipendenze al netto Cig.
- Oneri sociali** Comprendono l'insieme dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori (trattenute erariali e previdenziali). I contributi sociali possono essere effettivi e figurativi; questi ultimi comprendono gli esborsi effettuati direttamente dai datori di lavoro al fine di garantire ai propri dipendenti il godimento di prestazioni sociali (malattia, maternità, invalidità, assegni familiari, eccetera), senza far ricorso a imprese di assicurazione, fondi pensione o costituzione di fondi speciali o riserve. Nella rilevazione trimestrale sulle retribuzioni lorde di fatto (Oros), gli oneri sociali costituiscono il complesso dei contributi a carico del datore di lavoro, che devono essere versati agli enti di previdenza e assistenza sociale, e degli accantonamenti di fine rapporto. Nella rilevazione mensile su lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese, gli oneri sociali comprendono i contributi a carico del datore di lavoro, ovvero versamenti obbligatori, contrattuali e volontari, i contributi ai fondi di previdenza integrativa, le provvidenze al personale e gli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto (Tfr).
- 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. Nell'ambito della categoria degli operai si possono distinguere gli operai specializzati, gli operai qualificati e gli operai comuni. La contrattazione collettiva ha inoltre istituito le cosiddette categorie speciali o intermedie alle quali appartengono gli operai che:
- esplicano mansioni superiori a quelle degli operai ai quali è attribuita la più elevata qualifica;
 - sono adibiti a mansioni di particolare fiducia o responsabilità;
 - guidano e controllano il lavoro degli altri operai con apporto di competenza tecnico-pratica.
 -

Orario contrattuale di lavoro	Ore di lavoro che devono essere effettuate dai lavoratori dipendenti sulla base di quanto stabilito dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro. Nella rilevazione sulle retribuzioni contrattuali si considera la durata contrattuale del lavoro dei dipendenti a tempo pieno, al netto delle ore che vengono retribuite senza essere lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti di diversa natura (riduzione annua del lavoro, recupero festività soppresse, studio, assemblea, eccetera).
Ore effettivamente lavorate	Durata, espressa in ore, del lavoro degli occupati dipendenti, con esclusione delle ore di cassa integrazione guadagni, delle ore di sciopero, delle ore non lavorate relative ad assenze per ferie, festività, permessi personali e in genere delle ore non lavorate anche se per esse è stata corrisposta una retribuzione. Tra le ore effettivamente lavorate si distinguono le ore ordinarie da quelle straordinarie, quelle cioè al di fuori dell'ordinario orario di lavoro stabilito dai contratti collettivi di lavoro.
Ore di cassa integrazione guadagni (Cig)	Ore complessive di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, di cui le imprese hanno usufruito nel mese di riferimento. Nell'indagine sulle grandi imprese l'incidenza delle ore di Cig viene espressa in termini di ore Cig per mille ore effettivamente lavorate dai dipendenti, con l'esclusione dei dirigenti.
Ore retribuite	Numero delle ore retribuite dal datore di lavoro agli occupati dipendenti indipendentemente dalle ore effettivamente lavorate. Esse comprendono pertanto non solo queste ultime (ore di lavoro ordinario e straordinario), ma anche le ore di assenza dal lavoro per ferie, festività, permessi retribuiti e, in genere, tutte le ore non lavorate per le quali è stata corrisposta una retribuzione.
Ore di sciopero	Nella rilevazione mensile su lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese si considerano le ore non lavorate, non retribuite a causa di scioperi. Vengono considerati sia gli scioperi originati dal rapporto di lavoro, sia quelli non originati da esso. Non vengono, invece, considerati i conflitti che sfociano nella "non collaborazione", nel rallentamento produttivo o in altre forme che non comportano la sospensione dell'attività lavorativa, né le ore non lavorate per le quali non sia stato indicato espressamente dal dipendente lo sciopero come motivazione. Nell'indagine sulle grandi imprese l'incidenza dello sciopero viene espressa in termini di ore sciopero per mille ore effettivamente lavorate dai dipendenti, con l'esclusione dei dirigenti.
Posizione lavorativa	Contratto di lavoro, esplicito o implicito, tra una persona e un'unità produttiva finalizzato allo svolgimento di una prestazione lavorativa contro corrispettivo di un compenso (che, in senso ampio, include il reddito misto dei lavoratori indipendenti). L'insieme delle posizioni lavorative rappresenta il numero dei posti di lavoro, e corrisponde alla somma delle prime posizioni lavorative e delle posizioni lavorative plurime, indipendentemente dal numero di ore lavorate.
Posizione nella professione	Caratterizzazione delle posizioni lavorative definite sulla base del livello di autonomia/responsabilità e delle funzioni svolte dagli occupati che le ricoprono, in rapporto all'unità organizzativa (impresa, istituzione, unità locale) in cui essi prestano la loro attività lavorativa. Le posizioni nella professione sono raggruppate in: posizioni di lavoro autonomo; posizioni di lavoro indipendente; posizioni di lavoro dipendente.
Posti vacanti	I posti vacanti sono definiti, nei regolamenti Ce n. 453/2008 e n. 19/2009, come quei posti di lavoro retribuiti che siano nuovi o già esistenti, purché liberi o in procinto di diventarlo, e per i quali il datore di lavoro cerchi attivamente un candidato adatto al di fuori dell'impresa interessata e sia disposto a fare sforzi supplementari per trovarlo. La

ricerca attiva di un candidato idoneo può effettuarsi in diversi modi: la notifica ad agenzie del lavoro pubbliche; il contatto con agenzie del lavoro private; la pubblicazione di avvisi di ricerca di personale sui media (ad esempio, Internet, quotidiani, riviste), o su una bacheca di avvisi pubblica; il contatto, l'intervista o la selezione diretta di candidati; il contatto con dipendenti o altri conoscenti al fine di chiedere un loro interessamento per la ricerca di un candidato idoneo; l'uso di stage ai fini della scelta di futuri dipendenti.

Professione (o mestiere)	Complesso di attività lavorative concrete, unitarie rispetto all'occupato che le svolge, che richiama, a vari livelli, statuti, conoscenze, competenze, identità e sistemi di relazione propri. Nella classificazione internazionale Isco 88 (così come in quella Istat CP 01), le professioni vengono individuate sulla base del criterio delle competenze (skills), definite come la capacità di svolgere i compiti caratteristici di una data professione, e considerate nella duplice dimensione del livello (skill level) e del campo di applicazione delle competenze (skill specialisation).
Provvidenze al personale	Spese sostenute dal datore di lavoro, senza la costituzione di un fondo di riserva, per erogazioni di benefici ai propri dipendenti e alle rispettive famiglie. Comprendono assegni familiari diversi da quelli legali, indennità scolastiche, asili nido e colonie estive per i figli dei dipendenti, servizi medici erogati gratuitamente ai lavoratori e ai componenti delle famiglie. Tali somme non sono soggette a ritenute fiscali e previdenziali.
Quadri	Posizioni lavorative relative a prestatori 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	Inquadramento della posizione lavorativa nella professione dei lavoratori dipendenti (vedi definizione), classificabile nelle seguenti voci: dirigenti, quadri, impiegati, operai (incluse le categorie speciali o intermedie).
Quota di dipendenti in attesa di rinnovo	Numero di persone prive di un contratto di lavoro in vigore: misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale.
Rapporto di lavoro	Vedere posizione lavorativa. Il rapporto di lavoro subordinato definisce una relazione in cui il prestatore si obbliga, in cambio di una retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore o di persona da lui delegata. Il rapporto di lavoro autonomo, invece, si stabilisce quando una persona si obbliga a compiere un'opera o un servizio per un committente in cambio di un corrispettivo, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. Il rapporto di lavoro è regolato da un contratto di lavoro (esplicito o implicito), può essere principale o secondario, regolare o irregolare.
Retribuzione continuativa	La retribuzione continuativa è costituita da salari, stipendi e competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali, corrisposte ai lavoratori dipendenti direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e dalle norme di legge in vigore.
Retribuzione contrattuale	Retribuzione al lordo delle trattenute erariali e previdenziali (vedi oneri sociali), calcolata con riferimento alle sole misure tabellari stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro. La retribuzione contrattuale 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.

La retribuzione annua viene mensilizzata calcolando un dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco di un anno: può essere espressa come retribuzione per dipendente o come retribuzione oraria. La prima fa riferimento al valore annuo nell'ipotesi che il lavoratore sia presente durante l'intero periodo per il quale la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta. La seconda rapporta la retribuzione annua alla durata contrattuale del lavoro espressa in ore, e varia sia quando si modificano le misure tabellari, sia quando intervengono cambiamenti nella durata contrattuale del lavoro.

Retribuzione contrattuale annua di competenza

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, eccetera. 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.

Retribuzione lorda di fatto

Somma della componente continuativa (vedi definizione) e della componente saltuaria e occasionale delle retribuzioni. Le retribuzioni di fatto si differenziano dalle "contrattuali" perché queste ultime comprendono per definizione solo le competenze determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

La componente accessoria e occasionale è costituita dalle mensilità aggiuntive, premi, gratifiche, incentivi all'esodo, arretrati, una tantum, eccetera.

La retribuzione lorda considerata nella rilevazione mensile su lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese include, come nel caso della rilevazione Oros, la componente continuativa; le mensilità aggiuntive; le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e in condizioni disagiate; gli effetti retributivi della contrattazione decentrata; gli eventuali arretrati e importi una tantum; gli importi dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei dipendenti.

Tassi di ingresso

Rapporto tra i dipendenti entrati nel mese e i dipendenti all'inizio del mese (valori per mille dipendenti).

Tassi di uscita

Rapporto tra i dipendenti usciti nel mese e i dipendenti all'inizio del mese (valori per mille dipendenti).

Tasso di posti vacanti

Rapporto percentuale fra il numero di posti vacanti e la somma tra posti vacanti e posizioni lavorative occupate. In questa sede vengono presentati dati relativi ai soli dipendenti, ad esclusione dei dirigenti.

Unità di lavoro equivalente a tempo pieno (Ula)	<p>Unità di misura omogenea del volume di lavoro svolto dagli occupati. L'unità di lavoro rappresenta la quantità di lavoro prestata nell'anno da un occupato a tempo pieno, e fornisce l'unità di misura della quantità di lavoro prestata da occupati a tempo parziale, da occupati ad orario ridotto (ad esempio perché in cassa integrazione guadagni o perché svolgono un doppio lavoro), e da occupati con durate del lavoro inferiori all'anno.</p> <p>L'unità di lavoro esprime, pertanto, il numero di ore annue corrispondenti ad un'occupazione esercitata a tempo pieno, numero che può diversificarsi in funzione dell'orario di lavoro contrattuale seguito o delle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta (ad esempio per la presenza di turni). Il calcolo del volume di lavoro in unità di lavoro equivalenti tempo pieno si rende necessario in quanto non vi è piena corrispondenza tra gli occupati, le posizioni lavorative e le unità di lavoro. La persona occupata può infatti ricoprire una o più posizioni lavorative in funzione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dell'attività (unica, principale, secondaria); 2) della posizione nella professione (dipendente, indipendente); 3) della durata del rapporto di lavoro (continuativa, non continuativa); 4) del regime dell'orario di lavoro (tempo pieno, tempo parziale); 5) della posizione contributiva o fiscale (regolare, irregolare). <p>Le unità di lavoro sono utilizzate come unità di misura del volume di lavoro impiegato nella produzione dei beni e servizi rientranti nelle stime del prodotto interno lordo in un determinato periodo di riferimento (sistema europeo dei conti, Sec 95).</p> <p>Nella rilevazione trimestrale sulle retribuzioni lorde di fatto (Oros), l'Ula corrisponde all'unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative, calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno.</p>
Unità funzionale (o Unità di attività economica)	<p>L'unità che, all'interno di un'impresa o istituzione, raggruppa l'insieme delle parti che concorrono all'esercizio di una specifica attività economica. Si tratta di un'entità alla quale corrisponde un sistema di informazioni che consente di calcolare almeno il valore della produzione, i consumi intermedi, i redditi da lavoro dipendente, il risultato di gestione, l'occupazione e gli investimenti fissi lordi. Nel quadro dei conti nazionali le unità funzionali vengono definite a livello di classe (4 cifre) della nomenclatura Nace Rev. 1.1.</p>
Unità locale	<p>Luogo fisico nel quale un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione) esercita una o più attività economiche. L'unità locale corrisponde ad un'unità giuridico-economica o ad una sua parte, situata in una località topograficamente identificata da un indirizzo e da un numero civico. In tale località, o a partire da tale località, si esercitano delle attività economiche per le quali una o più persone lavorano (eventualmente a tempo parziale) per conto della stessa unità giuridico-economica. Costituiscono esempi di unità locale le seguenti tipologie: agenzia, albergo, ambulatorio, bar, cava, deposito, domicilio, garage, laboratorio, magazzino, miniera, negozio, officina, ospedale, ristorante, scuola, stabilimento, studio professionale, ufficio, eccetera.</p>
Variazione congiunturale	<p>Variazione percentuale rispetto al mese o al trimestre precedente.</p>
Variazione tendenziale	<p>Variazione percentuale rispetto allo stesso mese/periodo dell'anno precedente.</p>
Voce retributiva	<p>Denominazione delle singole componenti della retribuzione, quali: paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità, premi e gratifiche, mensilità aggiuntive ed altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno, arretrati ed erogazioni una tantum, indennità di vacanza contrattuale, superminimi collettivi e individuali, incentivi all'esodo, eccetera.</p>