

## Nota metodologica

Nel 2009 l'Istituto nazionale di statistica ha avviato la pubblicazione delle nuove serie degli indicatori del mercato del lavoro in base 2005, costruiti secondo la nuova classificazione delle attività economiche Ateco 2007. Il passaggio alla nuova classificazione delle attività economiche è coerente con quanto richiesto dal Regolamento europeo sulle statistiche congiunturali (Regolamento n. 1158/2005 del Consiglio dell'Unione Europea) e si inserisce all'interno del processo di aggiornamento delle basi di riferimento degli indici e di migrazione alla nuova classificazione Nace Rev. 2 (di cui l'Ateco 2007 costituisce la versione italiana) che sta avvenendo contestualmente in tutti i paesi dell'Unione Europea.

### Principali cambiamenti introdotti dalla nuova classificazione Ateco 2007

La classificazione Ateco 2007 introduce numerose modifiche sostanziali rispetto all'Ateco 2002<sup>1</sup>; in generale, al fine di cogliere meglio le diverse tipologie di attività produttive e le nuove attività emergenti, il dettaglio della classificazione aumenta in modo considerevole, con un effetto particolarmente evidente nel settore dei servizi.

Per quanto riguarda il settore industriale i principali cambiamenti introdotti con la nuova Ateco hanno riguardato:

- la determinazione di una nuova sezione E ("Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento"), che racchiude le attività relative alle "misure igienico sanitarie" della divisione 90 della Ateco 2002, della divisione 41, "Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua" e le attività di "recupero materiali", che corrisponde sostanzialmente alla divisione 37 di Ateco 2002;
- le attività di produzione ed erogazione di energia elettrica, gas e vapore, che corrispondono alla divisione E 40 della Ateco 2002, che vengono rappresentate a livello di sezione nella nuova D;
- la nuova articolazione del settore delle Costruzioni, con la distinzione, a livello di divisione, tra attività dell'edilizia e del genio civile. Ciò ha comportato un forte effetto di discontinuità sugli indicatori delle grandi imprese, causato dalla riclassificazione di alcune unità.

Nelle attività manifatturiere, i principali cambiamenti riguardano la creazione di nuove divisioni per rappresentare attività industriali nuove o già esistenti ma la cui rilevanza economica è aumentata. Per tale sezione occorre segnalare che il livello di aggregazione usualmente definito in termini di sottosezioni (due lettere) nella classificazione Ateco 2002 non è più previsto nella Ateco 2007 (né nella Nace Rev. 2) ma è ancora considerato quale aggregazione intermedia nella classificazione internazionale ISIC Rev. 4 ai fini dell'utilizzo nell'ambito dei conti nazionali e continuerà a essere adottato dall'Istat quale formato standard di diffusione e presentazione dei dati. Le industrie alimentari (settore CA della nuova Ateco e DA di quella precedente) costituiscono uno dei pochi casi con elevato grado di corrispondenza tra le due classificazioni. Le sottosezioni DB e DC della vecchia Ateco sono in buona misura aggregate nella sottosezione CB (industrie tessili, abbigliamento e pelli) della nuova classificazione. L'attuale sottosezione CC (industria del legno, carta e stampa) è costituita dalle precedenti sottosezioni DD e DE, con l'esclusione dei prodotti dell'editoria che sono ora inclusi quasi totalmente nella sezione J della Ateco 2007, appartenente ai servizi. Un importante cambiamento riguarda la fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche ed artificiali (sottosezione DG della Ateco 2002) che è ora distinta in fabbricazione di prodotti chimici (CE) e produzione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici (CF). All'opposto la sottosezione CG dell'Ateco 2007 (fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche e di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi) corrisponde all'aggregazione delle vecchie sottosezioni DH e DI. La composizione della attuale metallurgia (sottosezione CH) risulta vicina a quella della sottosezione DJ della Ateco 2002. Le attività

---

Il testo è a cura di Laura Serbassi (paragrafo 1), Ciro Baldi (paragrafo 2), Francesco Barbalace (paragrafo 3), Marianna Pennucci (paragrafo 4), Pierluigi Minicucci (paragrafo 5), Fabio Rapiti (paragrafo 6), Angela Golino (paragrafo 7), Lorenzo D'Orazio (paragrafo 8)

<sup>1</sup> Per la descrizione della nuova classificazione Ateco 2007 e per un confronto con l'Ateco 2002 si veda la documentazione inserita in <http://www.istat.it/strumenti/definizioni/ateco/>

riguardanti la fabbricazione di macchinari e apparecchiature subiscono una profonda riclassificazione, con le tre attuali sottosezioni (CI, CJ e CK) che derivano dalla ricomposizione delle due sottosezioni DK e DL della vecchia Ateco. Il settore della fabbricazione dei mezzi di trasporto (CL in Ateco 2007) corrisponde in buona misura a quello precedente (DM). Le altre industrie manifatturiere (CM in nuova Ateco) corrispondono alla vecchia sottosezione DN ma escludono i prodotti risultanti dal recupero e preparazione per il riciclaggio, confluiti nella sezione E.

Nell'ambito del settore dei servizi le principali innovazioni riguardano:

- la definizione della nuova sezione J (servizi di informazione e comunicazione) che riunisce le attività di fabbricazione e distribuzione di prodotti culturali e informativi, la fornitura di mezzi di trasmissione e distribuzione di tali prodotti, nonché di dati o comunicazioni, le attività delle tecnologie di informazione, l'elaborazione elettronica dei dati e altre attività dei servizi d'informazione. Le componenti principali di questa sezione sono le attività di editoria, inclusa l'edizione di software (divisione 58), le attività di produzione cinematografica e registrazioni musicali e sonore (divisione 59), le attività di programmazione e trasmissione radiofonica e televisiva (divisione 60), le telecomunicazioni (divisione 61), le attività delle tecnologie di informazione (divisione 62) e altre attività dei servizi di informazione (divisione 63). Queste attività erano frammentate nella classificazione Ateco 2002 tra diverse sezioni: la D (attività manifatturiere), la I (trasporti, magazzinaggio e comunicazioni), la K (attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese) e la O (Altri servizi pubblici, sociali e personali).
- la scissione della vecchia sezione K della classificazione Ateco 2002 (altre attività professionali e imprenditoriali) in tre distinte sezioni (L, M e N), con un forte impatto di comparabilità con la versione Ateco precedente: la sezione L che considera le attività immobiliari; la sezione M (attività professionali, scientifiche e tecniche), in cui sono compresi servizi che richiedono un elevato livello di formazione e che rendono disponibili agli utenti conoscenze e capacità specialistiche; la sezione N (noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese) che comprende attività di supporto alle operazioni commerciali in generale, non incentrate sul trasferimento di conoscenze specialistiche.

Le sezioni delle "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" (I) e delle "Attività finanziarie e assicurative" (K) non subiscono variazioni di rilievo nel contenuto ma solo un aumento del dettaglio di rappresentazione. Infine, nella nuova versione della sezione G, "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli", sono state escluse le attività di riparazione di beni personali e per la casa.

## **1. Occupazione, orari di lavoro, retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese**

Per quanto riguarda l'indagine sulle grandi imprese si deve ricordare che l'aggiornamento alla base 2005 era già avvenuto nel corso del 2007 con la diffusione dei dati relativi a gennaio di quell'anno, mantenendo la classificazione delle attività economiche Ateco 2002. In particolare, i forti mutamenti a cui è soggetto l'universo delle grandi imprese, associati al fatto che gli indicatori derivano da un'indagine di tipo panel, avevano condotto ad aggiornare la base senza attendere i tempi previsti per l'adozione della nuova classificazione.<sup>2</sup>

In generale, i cambiamenti introdotti dalla nuova classificazione influenzano la dinamica degli indici a tutti i livelli di aggregazione, in quanto la riclassificazione anche di poche unità può provocare consistenti effetti su qualsiasi livello di dettaglio settoriale. Inoltre, con l'introduzione dell'Ateco 2007, si è proceduto per il periodo 2006-2008 all'utilizzo di ulteriori informazioni pervenute successivamente alla diffusione degli indicatori nella vecchia Ateco, nonché alla registrazione di alcuni eventi di trasformazione giuridica non identificati in precedenza. Di conseguenza, al fine di rendere disponibili agli utilizzatori serie mensili degli indicatori delle grandi imprese con una estensione temporale sufficiente dal punto di vista dell'analisi congiunturale, sono state ricostruite all'indietro a partire dal 2000 tutte le serie prodotte dall'indagine. Per un approfondimento sulle novità introdotte con il passaggio alla classificazione Ateco 2007 si rimanda alla Nota informativa "I nuovi indici del lavoro e delle retribuzioni nelle grandi imprese in base 2005 e Ateco 2007" del 30 aprile 2009, che si trova sul sito dell'Istituto.

<sup>2</sup> Istat. Indicatori del lavoro e delle retribuzioni nelle grandi imprese: le nuove serie in base 2005=100. Nota informativa Roma 27 aprile 2007.

L'indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi viene effettuata mensilmente ed è rivolta alle imprese aventi almeno 500 addetti nella media dell'anno base. L'obiettivo dell'indagine è fornire indicatori congiunturali sull'andamento del volume di lavoro impiegato, dell'occupazione, delle retribuzioni e del costo del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi. Ogni mese vengono elaborati e diffusi indici a base fissa, calcolati come rapporto tra i dati mensili e i corrispondenti valori medi dell'anno base (il 2005). Gli indici dell'occupazione, calcolati attraverso una procedura di concatenamento tra i valori di inizio del mese corrente e di fine del mese precedente, rispecchiano l'evoluzione dell'occupazione delle imprese soggette all'indagine. Questa non corrisponde necessariamente a quella dell'occupazione nell'universo delle imprese con almeno 500 addetti, la quale è soggetta anche alle variazioni derivanti dal saldo tra entrate e uscite dalla soglia dimensionale, che non vengono rilevate dall'indagine.

Rispetto al numero complessivo delle posizioni di lavoro dipendente risultante all'Archivio Asia 2005 (Archivio statistico delle imprese attive), il grado di copertura aggregato risulta pari al 20,4 per cento (15,7 per cento nell'industria e 24,7 per cento nei servizi). Rispetto al numero delle posizioni dipendenti nelle imprese con almeno 500 addetti risultante all'Archivio Asia 2005, il grado di copertura aggregato risulta pari al 91,7 per cento (93,5 per cento nell'industria e 90,8 per cento nei servizi).

L'indagine nel 2008 ha rilevato circa 1.164 imprese che svolgono la loro attività economica in uno dei settori industriali (estrazione minerali, attività manifatturiere, fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, fornitura di acqua; attività di trattamento dei rifiuti e risanamento, costruzioni) o dei servizi (commercio, trasporto e magazzinaggio, servizi di alloggio e ristorazione, servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, attività professionali, scientifiche e tecniche, attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese).<sup>3</sup>

Le informazioni rilevate per la produzione degli indici, distintamente per le qualifiche impiegate e per quelle operaie, sono:

- i dipendenti alla fine del mese di riferimento;
- le ore effettivamente lavorate, distinte in ordinarie e straordinarie, e le ore retribuite ma non lavorate;
- le ore di cassa integrazione guadagni, distinte in ordinarie e straordinarie;
- le retribuzioni lorde (distinte in continuative, straordinarie e saltuarie);
- gli oneri sociali a carico del datore di lavoro (contributi sociali e provvidenze al personale);
- conferimento ai fondi del trattamento di fine rapporto (Tfr).

Gli indicatori prodotti correntemente dall'indagine in base 2005 sono disaggregati per divisione e gruppo di attività economica secondo la classificazione Ateco 2007 e distinti in due categorie professionali. Per gli indici dell'occupazione (sia al lordo, sia al netto della Cig) le due categorie considerate sono:

- dirigenti, impiegati e intermedi;
- operai e apprendisti.

Per tutti gli altri indicatori dalla prima qualifica sono esclusi i dirigenti.

Gli indicatori attualmente prodotti dall'indagine sono:

- occupati alle dipendenze;
- occupati alle dipendenze al netto della cassa integrazione guadagni;
- occupati in part-time;
- ore effettivamente lavorate per dipendente;
- incidenza delle ore straordinarie;
- incidenza delle ore di sciopero;
- incidenza delle ore di cassa integrazione guadagni;
- retribuzione lorda media per dipendente;
- retribuzione lorda media per ora lavorata;
- retribuzione continuativa media per dipendente;
- costo del lavoro medio per dipendente;
- costo del lavoro medio per ora lavorata.

Gli indici pro capite sono sempre calcolati al netto dei dipendenti in cassa integrazione guadagni e dei dirigenti. Le serie degli occupati alle dipendenze, delle ore effettivamente lavorate per dipendente, della

<sup>3</sup> Settori di attività economica da B a N della classificazione Ateco 2007.

retribuzione lorda e del costo del lavoro orario vengono diffuse anche in forma destagionalizzata, al fine di valutare correttamente le variazioni congiunturali.

I risultati dell'indagine sono diffusi mensilmente tramite comunicato stampa e sulla banca dati congiunturale on line dell'Istituto (<http://con.istat.it>)

Un'esposizione sistematica di tutte le caratteristiche metodologiche della rilevazione e degli indicatori che da essa derivano è contenuta nel manuale pubblicato nella collana Metodi e Norme.<sup>4</sup>

## **2. Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate**

L'Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate è, tra le indagini congiunturali dell'Istat sulle imprese sul mercato del lavoro, quella più giovane. Infatti essa è condotta in maniera regolare dal III trimestre 2003. Essa produce stime del tasso di posti vacanti nelle imprese con almeno 10 dipendenti del settore privato non agricolo, ad esclusione dei servizi sociali e personali (sezioni di attività economica da C a K della classificazione Ateco 2002 e sezioni da B a N della classificazione Ateco 2007). L'indagine produrrà in futuro statistiche sugli orari di lavoro e sui flussi occupazionali per la stessa popolazione obiettivo.

La produzione di statistiche trimestrali sui posti vacanti è disciplinata dal Regolamento comunitario n. 453/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio e dai relativi regolamenti attuativi, le cui norme stabiliscono tra l'altro che la produzione degli indicatori sui posti vacanti diverrà obbligatoria a partire da quelli riferiti al primo trimestre 2010.

L'importanza di queste statistiche da un punto di vista congiunturale è inoltre riconosciuta con l'inclusione del tasso di posti vacanti nella lista dei Principali Indicatori Economici Europei che raggruppa le statistiche più importanti per il monitoraggio dell'evoluzione economica dei paesi dell'UE.

I posti vacanti sono definiti come quei posti di lavoro retribuiti che siano nuovi o già esistenti, liberi o in procinto di diventarlo, per i quali il datore di lavoro cerchi attivamente un candidato idoneo al di fuori dell'impresa interessata e sia disposto a fare sforzi ulteriori per trovarlo.

La ricerca attiva di un candidato idoneo può essere effettuata attraverso varie modalità: la notifica ad agenzie del lavoro pubbliche e private, la pubblicazione di avvisi di ricerca di personale sui media (internet, quotidiani, riviste) o su bacheche, il contatto, l'intervista o la selezione diretta di candidati, il passaparola o l'uso di stage ai fini della scelta di futuri dipendenti.

Il tasso di posti vacanti è definito come il rapporto percentuale fra i posti vacanti e la somma di questi e delle posizioni lavorative occupate.

I dati misurati dall'indagine italiana si riferiscono ai posti vacanti e alle posizioni occupate per lavoratori dipendenti, ad esclusione di quelli per dirigenti, in essere all'ultimo giorno del trimestre di riferimento.

Oltre ai posti vacanti a fine trimestre, l'indagine raccoglie dati sulle posizioni occupate (ad inizio e a fine trimestre), sulle assunzioni e cessazioni (nel trimestre) e sulle ore lavorate, ordinarie e straordinarie, e ore non lavorate ma retribuite (nel trimestre).

Il campione, di circa 14.000 imprese, è estratto secondo un disegno stratificato ad uno stadio con strati definiti da sezione di attività economica, classe dimensionale e ripartizione geografica. Le imprese con almeno 500 dipendenti sono incluse nel campione in maniera censuaria. Dal punto di vista longitudinale l'indagine si caratterizza per una rotazione annuale di circa un terzo delle unità con meno di 500 dipendenti.

L'Indagine viene condotta principalmente attraverso due modalità di rilevazione: Cati (ovvero interviste condotte per via telefonica e assistite da un apposito software) e compilazione del questionario su Web.

I risultati dell'indagine sono diffusi trimestralmente sulla banca dati congiunturale on line dell'Istituto (<http://con.istat.it>).

Un'esposizione sintetica di tutte le caratteristiche metodologiche della rilevazione, nonché una analisi descrittiva degli indicatori sui posti vacanti è contenuta nella Statistica in breve 'I posti vacanti presso le imprese dell'industria e dei servizi'<sup>5</sup>, mentre le procedure attuate per il passaggio della rilevazione e degli indicatori alla classificazione Ateco 2007 è contenuta nella Statistica in breve 'I posti vacanti presso le imprese dell'industria e dei servizi. Nuove serie nella classificazione Ateco 2007'.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Istat. Rilevazione mensile sull'occupazione gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese. Roma 2006 (Metodi e norme n. 29).

<sup>5</sup> Disponibile all'indirizzo internet [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20090804\\_00/](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20090804_00/)

<sup>6</sup> Disponibile all'indirizzo internet [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20090116\\_00/](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20090116_00/)

### 3. Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro

Quella sulle retribuzioni contrattuali è una delle indagini Istat dalla più lunga tradizione. L'ultimo aggiornamento, i cui valori sono stati pubblicati a partire dal mese di aprile 2009, pone quale nuova base di riferimento il mese di dicembre 2005. La presente scheda sulle caratteristiche metodologiche dell'indagine e delle novità introdotte con aggiornamento della base costituisce una sintesi della Nota informativa "I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005=100" del 7 aprile 2009, che si trova sul sito dell'Istituto. Alla stessa si rimanda per maggiori dettagli sui cambiamenti relativi alla nuova base e sulla metodologia dell'indagine.

Le retribuzioni contrattuali dei lavoratori dipendenti sono determinate con riferimento ai contratti nazionali di lavoro e alla normativa in vigore; esse rappresentano la parte prevalente della retribuzione complessiva o di fatto, la quale dipende, oltre che dalla contrattazione collettiva, anche dalle autonome politiche aziendali. La rilevazione tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; esclude, invece, i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum.

La retribuzione contrattuale, considerata ai fini del calcolo degli indici, è formata dalle seguenti voci: paga o stipendio base, indennità di contingenza, E.D.R. (elemento distinto della retribuzione), aumenti periodici di anzianità e altre competenze corrisposte con carattere di generalità e continuità, nonché mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima, eccetera). Da tale retribuzione restano invece escluse le erogazioni stabilite dalla contrattazione aziendale o connesse con le situazioni personali dei singoli lavoratori (quali ad esempio indennità di rischio, disagio sede, cassa, eccetera) e le erogazioni decise unilateralmente dal datore di lavoro.

Poiché il calcolo degli indici viene eseguito a cadenza mensile, la retribuzione annua complessiva, calcolata sulla base delle misure tabellari in vigore nel mese di riferimento, viene "mensilizzata", ridotta cioè in dodicesimi, tenendo conto anche delle quote corrispettive degli elementi corrisposti con periodicità diversa dal mese. Tutte le variazioni relative alle retribuzioni e alla durata contrattuale del lavoro sono, di norma, applicate a partire dal mese della loro decorrenza effettiva. La retribuzione considerata è quella lorda, comprensiva dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei lavoratori dipendenti.

Per la costruzione dei "numeri indice elementari" (riferiti, cioè, a ciascuna categoria e livello 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), comparto, settore, eccetera, 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 è fornito dai "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. Analoga formula, che considera gli indici delle ore contrattuali e il monte ore del periodo base, viene applicata per la costruzione degli indicatori medi della durata del lavoro; essa è determinata moltiplicando l'orario settimanale contrattuale per le 52 settimane di calendario e sottraendo da tale valore le ore corrispondenti alle ferie, alle festività, ai permessi retribuiti, al diritto allo studio e alla partecipazione ad assemblee stabiliti per legge o per contratto. Non figurano nel calcolo le ore corrispondenti alle giornate di assenza dal lavoro per scioperi, malattia, matrimonio o altre cause, né generalmente le ore lavorate a titolo di straordinario, tutte valutabili solo in base a situazioni di fatto. Analogamente a come operato per le retribuzioni contrattuali, anche per la durata del lavoro si calcola la durata annua per ognuna delle figure contrattuali osservate, rapportando il valore del mese corrente a quello medio corrispondente del periodo base. Dai numeri indice elementari (riferiti a ciascuna figura contrattuale) si passa agli indici di ordine superiore mediante media aritmetica ponderata, con ponderazione a base costante (formula di Laspeyres). I pesi sono costituiti dai "monti ore lavorabili" definiti per il periodo base e ottenuti dal prodotto tra il numero dei dipendenti relativi all'anno base e le ore contrattuali nette previste.

In sintesi gli indicatori prodotti, articolati in tre diverse serie, sono definiti come segue:

– *numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente*: essi 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. 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.

- *numeri indice della durata contrattuale del lavoro*: essi 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.

- *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 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 contrattazione<sup>7</sup> 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.

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

<sup>7</sup> 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 magazzino.

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.

Relativamente, invece, al settore pubblico, la numerosità dei dipendenti per comparti di contrattazione è quella indicata nel Conto annuale del personale riferita al 31 dicembre 2005. 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 determinato<sup>8</sup>, la cui numerosità è stata stimata sulla base dei dati del Conto annuale sopra menzionati. 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. 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, 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.

#### **4. Retribuzioni lorde contrattuali e costo del lavoro degli operai dell'edilizia per provincia**

L'indagine consente di misurare la dinamica provinciale delle retribuzioni e del costo del lavoro sulla base non solo del contratto nazionale di lavoro, ma anche degli elementi la cui valenza - strettamente territoriale - è fissata negli accordi provinciali.

La rilevazione raccoglie, per ciascun livello contrattuale di inquadramento, informazioni essenziali anche per altri scopi statistici, concorrendo tra l'altro al calcolo dei numeri indice del costo di un fabbricato residenziale. I costi orari della mano d'opera sono formati dalle retribuzioni contrattuali desunte dai contratti nazionali di lavoro del settore, integrate, là dove esistono, dalle indennità provinciali e dagli oneri sociali.

<sup>8</sup> 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.

Risultano disponibili i dati per tutte le province, relativi ai quattro livelli d'inquadramento (operaio super specializzato<sup>9</sup>, specializzato, qualificato e comune).

La retribuzione lorda è suddivisa in: diretta (paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, E.D.R. (Elemento Distinto della Retribuzione), E.E.T. (Elemento Economico Territoriale e, dove previste, indennità di mensa e di trasporto), indiretta (ferie, festività, gratifica natalizia, indennità di anzianità e di mestiere), mentre quella netta è ottenuta sottraendo dalla retribuzione lorda le ritenute a carico del lavoratore (contributi previdenziali, assistenziali e imposta sul reddito delle persone fisiche).

Per determinare il costo del lavoro occorre invece integrare il valore della retribuzione lorda con gli importi dei contributi a carico dei datori di lavoro, che devono essere versati periodicamente sia agli enti che gestiscono i fondi di previdenza e di assistenza (Inps, Inail), sia a quelli che hanno la funzione di erogare prestazioni nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa o si verifichino situazioni diverse. Pertanto, alla retribuzione lorda si applicano le aliquote Inps, Inail, Cassa edile, addestramento professionale e accantonamento per il Tfr.

## **5. Retribuzioni lorde contrattuali provinciali degli operai agricoli**

La rilevazione delle retribuzioni contrattuali lorde degli operai agricoli ha lo scopo di misurare annualmente l'ammontare dei compensi spettanti a questa categoria, previsto sia dal Contratto collettivo nazionale di lavoro sia dal Contratto provinciale di lavoro.

Per quanto riguarda gli operai a tempo determinato è rilevata la retribuzione oraria lorda, mentre per gli operai a tempo indeterminato si fa riferimento ai compensi complessivi annui.

Per entrambe le categorie di operai sono prese in considerazione le qualifiche più rappresentative nell'ambito di ciascuna provincia.

Per gli aggiornamenti dei dati l'Istat si avvale della collaborazione della Confederazione generale dell'agricoltura italiana e, in particolare, delle Unioni provinciali degli agricoltori, che provvedono alla compilazione dei modelli Istat/OCC/01 e Istat/OCC/02.

Il modello Istat/OCC/01 compilato con i dati dell'anno 2007, si riferisce a tutte le categorie operaie prese in considerazione dal contratto nazionale e da quelli provinciali. Le informazioni raccolte riguardano non solo i valori retributivi, ma anche gli importi annui dei contributi sociali, sia quelli a carico del datore di lavoro sia quelli a carico del lavoratore, necessari per il calcolo del costo del lavoro e della retribuzione netta.

Il modello Istat/OCC/02 è stato compilato con gli stessi criteri adottati per il modello precedente ed è riferito solo ed esclusivamente agli operai agricoli a tempo determinato.

Dal 1999 le categorie professionali denominate "specializzato super", "specializzato", "qualificato super", "qualificato", "comune", sono state ridefinite, come stabilito dai nuovi contratti: "livello a", "livello b", "livello c", "livello d", "livello e".

## **6. Rilevazione Oros**

L'Istat conduce una Rilevazione per produrre indicatori trimestrali delle retribuzioni lorde, oneri sociali e costo del lavoro nelle imprese con dipendenti di tutte le classi dimensionali, che svolgono la loro attività economica in uno dei settori dell'industria o dei servizi. A partire dal giugno 2009 gli indicatori elaborati adottano il 2005 come anno base (secondo quanto previsto dal regolamento comunitario n. 1165/98 del Consiglio dell'Unione europea) e la classificazione delle attività economiche Ateco 2007. Il passaggio dalla classificazione Ateco 2002 all'Ateco 2007 si inserisce all'interno del processo di aggiornamento delle basi di riferimento degli indici e di migrazione alla nuova classificazione Nace Rev. 2 (di cui l'Ateco 2007 costituisce la versione italiana) che sta avvenendo contestualmente in tutti i paesi dell'Unione Europea (Regolamento n. 1158/2005 del Consiglio dell'Unione Europea).

<sup>9</sup> La figura dell'operaio super specializzato risulta, tuttavia, assente in alcune province: il più delle volte manca sul territorio della figura in questione, mentre in altri casi, seppure presente non rientra nel sistema di calcolo dell'indice delle retribuzioni contrattuali, per la scarsa rappresentatività a livello locale.

Le serie storiche degli indici trimestrali e annuali in base 2005 Ateco 2007 sostituiscono quelle, diffuse in precedenza, calcolate in base 2000 Ateco 2002. Per il confronto delle serie trimestrali nelle due classificazioni si rimanda alla Nota informativa del 15 giugno 2009 “I nuovi indici trimestrali delle retribuzioni lorde, oneri sociali e costo del lavoro in base 2005 e Ateco 2007”<sup>10</sup>.

La popolazione oggetto della rilevazione è costituita da tutte le imprese, con dipendenti, che hanno corrisposto nel trimestre di riferimento retribuzioni imponibili a fini contributivi e che operano nell'industria e nei servizi (sezioni di attività economica da B ad N della classificazione Ateco 2007). Sono, quindi, escluse le imprese che svolgono attività in agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A), negli altri servizi alle famiglie e alle imprese (sezioni P, Q, R, S, T, U) e nella Pubblica Amministrazione (sezione O). Le variabili riferite ai lavoratori interinali sono rilevate dal lato delle società fornitrici e sono incluse nella sezione N (“noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese”). Per gli scopi di questa rilevazione l'insieme degli occupati dipendenti comprende gli operai, gli impiegati e gli apprendisti, a prescindere dal tipo di contratto (tempo indeterminato, determinato, stagionale, ecc.) e dal tipo di prestazione lavorativa (tempo pieno, tempo parziale). Sono invece esclusi i dirigenti.

Per ogni trimestre (t) vengono prodotte una stima provvisoria e una stima definitiva relativa al corrispondente trimestre dell'anno precedente (t-4). La stima provvisoria viene rilasciata a circa 70 giorni dalla fine del trimestre di riferimento. Per tale stima si utilizza un insieme di dichiarazioni DM10 “grezze” che, cioè, non sono state sottoposte ad alcun trattamento da parte dell'Inps. Poiché l'Inps stesso ha messo a punto un processo di raccolta delle dichiarazioni estremamente rapido, l'insieme ricevuto dall'Istat rappresenta una versione provvisoria dell'intero universo delle dichiarazioni contributive riferite allo specifico trimestre. La stima sulla porzione di popolazione relativa alle imprese di grandi dimensioni viene ottenuta integrando i dati provenienti dalle dichiarazioni contributive Inps con quelli dell'indagine mensile Istat su Lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese.

La stima provvisoria può essere rivista per tre trimestri fino a quando viene pubblicata la stima definitiva che, rilasciata a circa 12 mesi dal periodo di riferimento, è basata sull'universo delle dichiarazioni DM10 che hanno subito un trattamento di controllo e correzione da parte dell'Istituto di previdenza e, in generale, include informazioni più complete e aggiornate.

I dati amministrativi Inps vengono sottoposti a complesse procedure di ricostruzione delle variabili rilevanti ai fini statistici, di controllo e correzione, nonché di imputazione delle eventuali mancate risposte totali. I dati vengono, inoltre, integrati con informazioni (ad esempio il codice di attività economica) provenienti dall'archivio Istat Asia (Archivio Statistico delle Imprese Attive) e da un'altra fonte amministrativa, l'Anagrafe tributaria dell'Agenzia delle Entrate.

Nelle tavole che seguono vengono presentati tre indici di valore: l'indice delle retribuzioni lorde medie per unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (Ula); l'indice degli oneri sociali medi per Ula; l'indice del costo del lavoro medio per Ula, come sintesi dei due precedenti (per le definizioni esatte si veda il glossario).

Gli indici delle retribuzioni lorde vengono calcolati nel modo seguente. Per ciascun trimestre, la media dei valori assoluti dei monti retributivi mensili è rapportata al corrispondente numero medio di posizioni lavorative dipendenti misurate in termini di Ula, ottenendo così il valore medio per unità di lavoro. Rapportando la serie di tali valori a quello medio mensile dell'anno base di riferimento (2005=100), si ottiene l'indice di valore delle retribuzioni per unità di lavoro. In modo analogo si costruisce l'indice degli oneri sociali e l'indice complessivo del costo del lavoro.

Tali indici, a differenza degli indici di “prezzo del lavoro” (ad esempio quello delle retribuzioni contrattuali prodotto mensilmente dall'Istat), hanno la caratteristica di registrare non soltanto l'evoluzione delle retribuzioni e del costo del lavoro di fatto, ma di incorporare anche l'effetto dei mutamenti nella composizione dell'occupazione. I fattori che possono contribuire a tali mutamenti sono numerosi. Cambiamenti nella composizione dei dipendenti per livelli, qualifiche professionali, tipo di contratto applicato e anzianità, nonché variazioni nella distribuzione dell'occupazione fra settori ne costituiscono gli esempi più rilevanti.

Rispetto all'impianto ora descritto, la principale innovazione metodologica introdotta con il passaggio alla base 2005 riguarda la definizione della misura di occupazione utilizzata per il calcolo degli indici della retribuzione e del costo del lavoro pro capite: gli occupati espressi in unità di lavoro (Ula) ora vengono definiti “al netto dei dipendenti in cassa integrazione guadagni (c.i.g.)” mentre in precedenza erano espressi al lordo di tale componente dell'occupazione. Questa modifica è stata effettuata per consentire confronti temporali più

<sup>10</sup> disponibile sul sito Internet

[http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in\\_calendario/oros/20090615\\_00/noteinformativa20090615.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/oros/20090615_00/noteinformativa20090615.pdf)

omogenei fra periodi con maggiore o minore ricorso alla c.i.g. da parte delle imprese. Il calcolo delle Ula al netto c.i.g. avviene nel modo seguente: il numero di ore di cassa integrazione guadagni autorizzate dall'Inps (sia ordinaria, sia straordinaria) viene convertito in termini di Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno in c.i.g. zero ore e sottratte alle Ula complessive (al lordo c.i.g.).

## **7. Conflitti di lavoro e conflitti non originati da vertenze di lavoro**

Le informazioni sui conflitti di lavoro sono raccolte dall'Istituto nazionale di statistica sulla base delle segnalazioni degli Uffici di Questura. Dalla definizione dei conflitti di lavoro sono esclusi i casi di "non collaborazione", "rallentamento produttivo", e le altre forme di protesta che non comportano una effettiva sospensione dell'attività lavorativa. Le informazioni richieste con il modello di rilevazione riguardano: la causa del conflitto, la sua estensione territoriale, la durata, le aziende interessate, il numero dei lavoratori partecipanti. Le segnalazioni riguardano sia i conflitti originati dal rapporto di lavoro, sia i conflitti non originati dal rapporto di lavoro. I dati relativi a questi ultimi, che sono quelli connessi a provvedimenti di politica economica, a riforme sociali o previdenziali, a eventi sociali o politici, non vengono più diffusi dall'Istat, in quanto la relativa quantificazione è ritenuta non sufficientemente precisa.

Poiché uno stesso conflitto può protrarsi per più giorni e mesi, e coinvolgere contemporaneamente i lavoratori di più regioni, il numero complessivo dei conflitti rilevati nell'anno potrebbe non corrispondere alla somma dei conflitti rilevati per mese, ma essere inferiore. Nei conflitti che hanno dato luogo a più sospensioni di lavoro, il numero dei lavoratori partecipanti corrisponde, in linea di principio, alla media dei lavoratori che hanno preso parte alle singole sospensioni del lavoro. Nelle tavole che analizzano le cause del conflitto (Tavole 2.6, 2.7, 2.8), tra le "altre cause", sono compresi i conflitti originati da mancato rispetto di accordi già sottoscritti e da mancato pagamento di spettanze arretrate, nonché quelli non ascrivibili ad una sola causa.

## **8. Retribuzioni lorde e durata settimanale del lavoro di alcune figure professionali**

L'Istat collabora annualmente a un'indagine internazionale del Bit (Bureau International du Travail) sui salari e sulla durata del lavoro per professione. L'indagine rileva informazioni sulle retribuzioni e sulla durata settimanale dell'orario di lavoro di 161 figure professionali, con riferimento al mese di ottobre di ciascun anno. Per ciascuna figura il Bit allega una descrizione dei compiti/mansioni con la corrispondenza, non sempre univoca, al codice della classificazione internazionale delle professioni redatta dallo stesso organismo (Isco 1988).

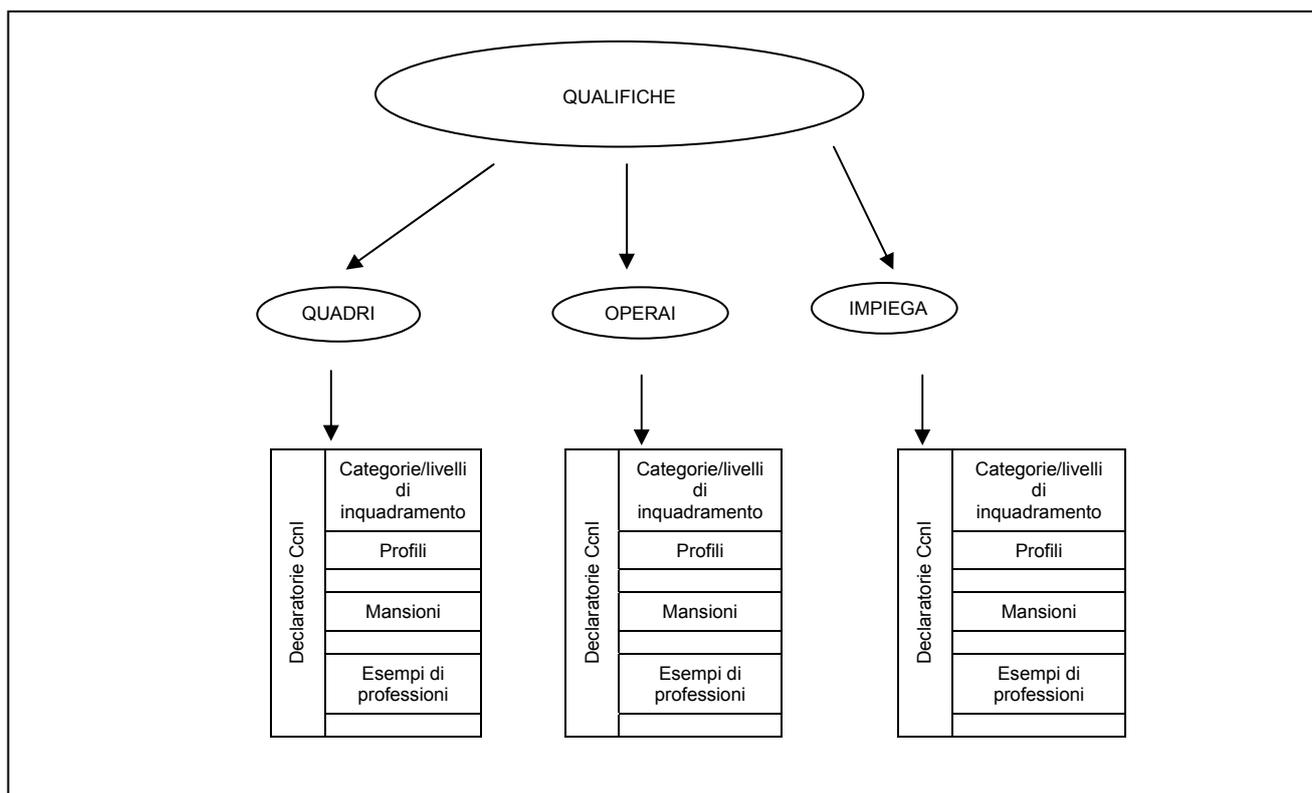
Le informazioni richieste vengono rilevate attraverso i dati delle retribuzioni contrattuali. Lo schema 1 consente di indicare le modalità di utilizzo dei contratti per identificare le professioni. L'inquadramento dei lavoratori avviene sulla base delle *declaratorie* specifiche di ciascun Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), che determinano, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili. L'individuazione delle professioni si effettua attraverso il seguente percorso:

- analisi delle mansioni delle figure professionali così come descritte dal Bit;
- indicazione della categoria, qualifica o livello contrattuale che svolge quei determinati compiti secondo la declaratoria riportata nel contratto. La corrispondenza tuttavia può non essere univoca: tra tutti coloro che sono inquadrati in un livello sicuramente vi è qualcuno che svolge quella professione, ma uno stesso livello può anche individuare professioni differenti;
- identificazione del codice "FIGURE" utilizzato dalla rilevazione mensile "Indici delle retribuzioni contrattuali": tale codice, assegnato a ciascuno dei livelli retributivi previsti dai Ccnl, permette di individuare per ogni categoria, e quindi per tutte le professioni, le variabili richieste rilevate secondo la metodologia dell'indagine.

Il Bureau International du Travail identifica 161 figure professionali; l'indagine sulle retribuzioni contrattuali consente tuttavia di individuare valori distinti solamente per 113 figure. Più in dettaglio, 11 sono al di fuori del campo di osservazione dell'indagine delle retribuzioni contrattuali, mentre i valori per 37

professioni dell'elenco Bit corrispondono ad alcune figure monitorate dall'indagine già inserite nell'elenco.<sup>11</sup> La richiesta delle informazioni è sempre relativa a due anni, per il più recente dei quali si possono inviare anche dati provvisori: per i valori italiani le revisioni riguardano quelle figure per le quali il corrispondente contratto è scaduto al momento in cui si trasmettono i dati, e includono i cambiamenti che successivamente sono stati concordati al momento del rinnovo dell'accordo. In conformità alle indicazioni del Bit, le retribuzioni sono al netto degli importi relativi all'anzianità di servizio.

**Schema 1 – Processo di identificazione delle professioni nell'indagine mensile delle retribuzioni contrattuali**



<sup>11</sup> Di seguito sono indicati i codici Bit a cui corrisponde una figura seguita dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali che, si ripete più volte: la terza professione dell'elenco Bit corrisponde alla prima figura; la 16 si identifica con la figura 15; la 22, 23 e 24 con la 20; la 28 con la 25; la 30 con la 29; la 38 e la 39 con la 37; la 41 con la 40; la 43 con la 42; la 49 con la 48; la 54 con la 52 la 57 con la 55; la 59 con la 56; la 66 e la 63 con la 62; la 67 con la 64; la 82 con la 81; 85, 86, 87, 88, 89 con 84; 96 e 93 con la 92; la 95 e la 94 con la 91; la 111 con la 109; la 116 con la 115; la 132 con la 131; la 135 con la 134; 139c con 139b; 146 con 145; 148 e 149 con 147; 151 con 150; 153 con 152.



ISTAT OCC.1

ISTITUTO NAZIONALE DI  
STATISTICARILEVAZIONE MENSILE SULL'OCCUPAZIONE  
GLI ORARI DI LAVORO LE RETRIBUZIONI E IL COSTO DEL LAVORO

CODICE DELL'IMPRESA

MESE ANNO 2008

ATECO 2007

SEZ.1 - OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE (inclusi i DIRIGENTI tra le qualifiche impiegatizie)	Cod.	Impiegati e Intermedi	Operai e apprendisti
<b>Dipendenti alla fine del mese precedente</b>	<b>01</b>		
Entrati nel mese - <b>Totale</b>	02		
<i>di cui: a tempo indeterminato</i>	03		
- apprendisti	04		
- contratti di inserimento/di formazione lavoro/tirocini estivi di orient.	05		
- a termine (esclusi contratti di inserimento,form.lavoro e stagionali)	06		
- stagionali	07		
acquisizioni societarie(fusioni,acquisiz.ramo aziendale,ecc.) <b>(a)</b>	08		
Usciti nel mese - <b>Totale,:</b>	09		
<i>di cui: cessazioni spontanee</i>	10		
- cessazioni incentivate	11		
-cessazioni per raggiungimento dei limiti di età	12		
- scadenza termini	13		
- licenziamento	11		
Cessioni societarie(cessioni ramo aziendale, scorpori, ecc.) <b>(b)</b>	15		
<b>Dipendenti alla fine del mese</b>	<b>16</b>		
<i>di cui: dirigenti</i>	17		
<i>dipendenti a part-time</i>	18		
<b>SEZ. 2 – ORE DI LAVORO (esclusi i DIRIGENTI)</b>			
N. ore: - ordinarie effettivamente lavorate	21		
- straordinarie	22		
- non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro	23		
- non lavorate e non retribuite a causa di scioperi	24		
<b>SEZ. 3 – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (C.I.G)</b>			
C.I.G. ordinaria: - ore utilizzate	31		
C.I.G straordinaria: - ore utilizzate	32		
<b>SEZ.4 - SPESE PER IL PERSONALE (esclusi i DIRIGENTI) Gli importi devono essere espressi in migliaia di Euro</b>			
<b>Retribuzioni lorde (al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori dipendenti)</b>			
Retribuzione continuativa per prestazione ordinaria	41		
Retribuzione continuativa per prestazione straordinaria	42		
Mensilità aggiuntive (eccedenti le dodici)	43		
Premi e gratifiche <b>legati</b> a parametri gestionali e/o di redditività aziendale	44		
Premi e gratifiche <b>non legati</b> a parametri gestionali e/o di redditività aziendale	45		
Arretrati ed una-tantum	46		
Incentivi all'esodo diversi dal TFR	47		
<b>TOTALE</b>	48		
<b>Contributi sociali a carico del datore di lavoro (al lordo della compensazione di importi anticipati per conto degli enti previdenziali)</b>			
TFR (conferimenti ai fondi e accantonamento per rivalutazione)	49		
Versamenti aggiuntivi ai fondi di previdenza integrativa effettuati dal datore di lavoro	50		
Contributi sociali legali, contrattuali e volontari, (esclusi i conf. del TFR al fondo Inps)	51		
Provvidenze al personale	52		

Indicare se nel mese c'è stata:

- applicazione di contratto integrativo
- variazione dell'orario contrattuale
- variazione delle retribuzioni contrattuali

SI	NO
SI	NO
SI	NO

(a) ragione sociale e codice fiscale impresa acquisita::

(b) ragione sociale e codice fiscale impresa a cui si cede il ramo az. o che nasce dallo scorporo:

**Istituto nazionale di statistica**
**RILEVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUALE LORDA  
DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO**

DATI DA DESUMERE DAI CONTRATTI O ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO NAZIONALI E PROVINCIALI

 ANNO 

2	0	0	7
---	---	---	---

 PROVINCIA DI 

--	--	--

Elementi della retribuzione contrattuale annua, del T.F.R. e dei contributi sociali	CATEGORIE E QUALIFICHE PROFESSIONALI (a)				
	Livello a	Livello b ( )	Livello c ( )	Livello d ( )	Livello e ( )
<b>RETRIBUZIONE LORDA (Importi in EURO)</b>					
<b>1 - Retribuzione in denaro</b>					
1.1	Paga base prevista dal C.C.N.L. alla quale aggiungere il il salario prov.le congelato e l'ex indennità di contingenza (b)				
1.2	Retribuzione riconosciuta dal C.P.L.:				
1.3	Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)				
1.4	Compenso per lavoro svolto nei giorni festivi (c) (n°giorni...)				
1.4a					
1.4b					
1.5	13a mensilità o gratifica natalizia				
1.6	14a mensilità				
1.7	Altre indennità in denaro (d)				
<b>1</b>	<b>Totale</b>				
<b>2 - Valori annui convenzionali o sostitutivi dei servizi (e)</b>					
2.1	Abitazione				
2.2	Orto				
2.3	Porcile				
2.4	Pollaio				
2.5	Forno				
<b>2</b>	<b>Totale</b>				
<b>3 - Valori annui convenzionali o sostitutivi dei beni in natura (e)</b>					
3.1	Frumento				
3.2	Granoturco				
3.3	Legna				
3.4	Latte				
3.5					
<b>3</b>	<b>Totale</b>				
<b>4</b>	<b>TOTALE RETRIBUZIONE LORDA (1+2+3)</b>				
<b>TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO</b>					
<b>5</b>	<b>T.F.R.</b>				
<b>CONTRIBUTI SOCIALI (Importi in EURO)</b>					
<b>6 - A carico del datore di lavoro</b>					
6.1	INPS				
6.2	INAIL				
6.3	Cassa integrazione salari operai agricoli				
6.4	Altri (specificare)				
<b>6</b>	<b>Totale</b>				
<b>7 - A carico del lavoratore</b>					
<b>7</b>	<b>Totale</b>				
<b>8</b>	<b>Totale contributi sociali (6+7)</b>				



**RILEVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA LORDA  
DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO**

ISTAT/OCC 02  
2007

DATI DA DESUMERE DAI CONTRATTI O ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO NAZIONALI E PROVINCIALI

ANNO 

2	0	0	7
---	---	---	---

PROVINCIA DI 

--	--	--

Elementi della retribuzione contrattuale oraria, del T.F.R., dei contributi sociali e della durata del lavoro	CATEGORIE E QUALIFICHE PROFESSIONALI (a)								
	Livello a ( )	Livello b ( )	Livello c ( )	Livello d ( )	Livello e ( )				
<b>RETRIBUZIONE LORDA (Importi in EURO)</b>									
1.1	Paga base prevista dal C.C.N.L. alla quale aggiungere il salario salario prov.le congelato e l'ex indennità di contingenza. (b)								
1.2	Retribuzione riconosciuta dal C.P.L.								
1.3	Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)								
1.4	3° elemento pari al 30,44% del salario contrattuale quale								
	- festività nazionali e infrasettimanali ..... per il 5,45%								
	- ferie ..... per l'8,33%								
	- 13.ma mensilità .. per l'8,33%								
	- 14.ma mensilità per l'8,33%								
	Altro (c)								
	<b>Totale</b>								
<b>TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO</b>									
2	<b>T.F.R.</b>								
<b>CONTRIBUTI SOCIALI (Importi in EURO)</b>									
3	<b>- A carico del datore di lavoro</b>								
3.1	INPS								
3.2	INAIL								
3.3	Altri (specificare)								
3	<b>Totale</b>								
4	<b>- A carico del lavoratore</b>								
4	<b>Totale</b>								
5	<b>Totale contributi sociali (3+4)</b>								
<b>DURATA CONTRATTUALE DEL LAVORO</b>									
6	<b>- Orario di lavoro attualmente vigente nella Provincia (d)</b>								
6.1	Giornaliero	(ore e minuti)	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> ,			<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>			
6.2	Settimanale	(ore e minuti)	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> ,			<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>			
6.3	Riposi, permessi retribuiti, riduzione retribuita di orario (ore e minuti)		<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> ,			<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>			
6.4	Ferie	giorni	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						
6.5	Festività	giorni	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						



## RILEVAZIONE MENSILE DEI CONFLITTI DI LAVORO E DEI CONFLITTI NON ORIGINATI DA VERTENZE DI LAVORO

PROVINCIA

\_\_\_\_\_

Anno 200

Mese di riferimento \_\_\_\_\_

Riservato ISTAT \_\_\_\_\_

### SEZIONE 1 – INFORMAZIONI GENERALI SUL CONFLITTO (a)

#### 1.1 – Causa del conflitto

Rivendicazioni esclusivamente  
salariali \_\_\_\_\_ 1

Licenziamento \_\_\_\_\_ 2

Rinnovo contratto  
di lavoro \_\_\_\_\_ 3

Sospensione lavoratori o  
riduzione orario di lavoro \_\_\_\_\_ 4

Rivendicazioni economico-  
normative \_\_\_\_\_ 5

Solidarietà con altri  
lavoratori \_\_\_\_\_ 6

Altra causa (specificare)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Motivi estranei al rapporto  
di lavoro (specificare)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### 1.2 – Estensione territoriale del conflitto

Locale (nella sola provincia) \_\_\_\_\_ 1

Nazionale, regionale \_\_\_\_\_ 2

#### 1.3 – Inizio e termine del conflitto

Iniziato e concluso nel mese \_\_\_\_\_ 1

Iniziato nel mese e in corso a  
fine mese \_\_\_\_\_ 2

In corso all'inizio del mese e  
concluso nel mese \_\_\_\_\_ 3

In corso all'inizio e alla fine  
del mese \_\_\_\_\_ 4

#### 1.4 – Aziende o enti interessati dal conflitto

Il conflitto ha interessato nella provincia

Una sola azienda o ente \_\_\_\_\_ 1

Più aziende o enti esercitanti  
la stessa attività economica \_\_\_\_\_ 2

Più aziende o enti esercitanti  
attività economiche diverse \_\_\_\_\_ 3

(a) Ai quesiti sopra riportati deve essere data risposta barrando uno solo dei quadratini previsti. Con riferimento al primo riquadro, se la causa è diversa dalle prime sei precodificate, trascrivere la stessa, a seconda dei casi, nelle apposite righe previste per altre cause o per motivi estranei al rapporto di lavoro, nel modo più dettagliato possibile

## AVVERTENZE

Costituiscono oggetto di rilevazione i conflitti che nel mese di riferimento hanno dato luogo ad una temporanea sospensione dell'attività lavorativa (scioperi, serrate). Pertanto devono essere rilevati sia gli scioperi originati dal rapporto di lavoro, sia quelli effettuati per motivi estranei al rapporto di lavoro (contro provvedimenti della legge finanziaria, per motivi politici, ecc.) In questo caso, dovrà essere segnalato il numero globale dei lavoratori partecipanti al conflitto, anche se appartenenti a diverse categorie e le relative ore perdute. Non devono essere rilevati i conflitti che sfociano nella "non collaborazione", nel "rallentamento produttivo" o in altre forme che non comportano la sospensione dal lavoro.

## SEZIONE 2 – NUMERO DI LAVORATORI PARTECIPANTI AL CONFLITTO E ORE DI LAVORO PERDUTE PER CATEGORIA DI LAVORATORI

Riservato ISTAT		
□ □ □ □ □ □		
Giorni del mese	N. dei lavoratori partecipanti	N. delle ore perdute in complesso
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		

### Categorie di lavoratori

- Braccianti agricoli
- Metalmeccanici
- Edicolanti
- Distributori di carburante
- Dipendenti Autogril
- Ferrovieri
- Autoferrotranvieri dei servizi municipalizzati
- Spedizionieri
- Autotrasportatori
- Piloti
- Altro personale di volo
- Personale marittimo navigante
- Portuali
- Dipendenti aziende di comunicazioni telefoni-
- Dipendenti di radiotelevisioni
- Postelegrafonici
- Vigili del fuoco
- Vigili urbani
- Dipendenti delle vigilanza privata
- Giornalisti
- Dipendenti smaltimento rifiuti solidi urbani
- Dipendenti imprese di pulizia
- Insegnanti scuola privata
- Insegnanti scuola pubblica
- Medici ospedalieri
- Radiologi
- Personale paramedico
- Dipendenti pubblica amministrazione in genere
- Dipendenti enti locali
- Dipendenti Anas
- Dipendenti Inps, Inail, ecc.
- Guardie forestali
- Albergatori, ristoratori
- Altre (specificare)
- Lavoratori dipendenti in complesso

### RAMI DI ATTIVITÀ ECONOMICA

- Agricoltura, foreste e pesca**
- Industria**
  - Industria in senso stretto
  - Industrie estrattive
  - Industria manifatturiera
  - alimentari, bevande, tabacco
  - tessili, vestiario, calzature
  - legno e mobilio
  - carta e poligrafica
  - chimica e gomma
  - lavorazione minerali non metalliferi
  - metallurgiche e meccaniche
  - altre
  - \* Elettricità, gas, acqua
- Industria delle costruzioni**
- Servizi destinabili alla vendita**
  - Commercio, pubbl. esercizi, alberghi
  - Commercio
  - Pubblici esercizi, alberghi
  - Trasporti e telecomunicazioni
  - \*Trasporti
    - trasporti terrestri
    - trasporti marittimi
    - trasporti aerei
  - \*Poste e telecomunicazioni
  - Credito e assicurazioni
    - \*Credito
    - Assicurazioni
  - \*Servizi pubblici, privati, sociali e varie attività
  - \*Istruzione
  - \*Sanità
  - \*Attività della Pubblica Amministrazione
  - TUTTI I RAMI DI ATTIVITÀ

\_\_\_\_\_ Data

\_\_\_\_\_ Il Questore

### NORME PER LA COMPILAZIONE DELLA SEZIONE 2

Nel caso si tratti di conflitti originali dal rapporto di lavoro, dovrà essere compilato un apposito modello per ognuna delle categorie di lavoratori interessati al conflitto, segnalando la categoria a cui si riferisce il modello barrando uno dei casi già previsti oppure, se la categoria non è prevista, descrivendola nello spazio sotto la dizione "Altre". Indicare inoltre, il ramo di attività economica interessato dal conflitto, anche se in taluni casi appare ovvia la relativa corrispondenza (ad esempio: insegnanti = istruzione).

Nel caso si tratti di conflitti estranei al rapporto di lavoro, con riferimento alla categoria di lavoratori interessati, barrare "Lavoratori dipendenti in complesso" e con riferimento ai rami di attività economica, la voce "TUTTI I RAMI DI ATTIVITÀ".

Per ciascuna categoria di lavoratori interessata al conflitto, i dati relativi al numero di partecipanti allo stesso e le ore di lavoro perdute devono essere riportate nella riga corrispondente al giorno di calendario nel quale hanno avuto luogo le astensioni dal lavoro.

Se l'astensione dal lavoro si è protratta per più giorni consecutivi, gli eventuali giorni festivi non dovranno essere considerati, perché in ogni caso l'attività lavorativa verrebbe interrotta. Sono esclusi dal computo quei lavoratori assenti per ferie, malattia, ecc.

(\*RAMI DI ATTIVITÀ economica in cui sono compresi i "servizi pubblici essenziali", previsti dall'art. 1 della L. 146/90 recante: "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge".