

Nota Informativa

Nell'ambito del sistema di informazioni relative alle retribuzioni, l'Istat produce due indicatori di carattere strutturale che forniscono un'informazione sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria: la retribuzione contrattuale annua di competenza e quella di cassa.

Tali indicatori, come gli indici mensili sulle retribuzioni contrattuali, fanno riferimento ad un concetto di prezzo della prestazione di lavoro alle dipendenze, e sono relativi a un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, al contrario degli indicatori delle retribuzioni di fatto¹, non sono influenzati da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità aziendali, dalla quantità di ore effettivamente lavorate. Per ciascun livello/categoria di inquadramento del personale dipendente previste dai contratti di lavoro osservati dall'indagine, viene calcolata, ogni mese, la retribuzione annua pro capite spettante, sulla base delle misure tabellari in vigore nel mese stesso². Le voci retributive considerate per il calcolo degli indici sono quelle indicate negli accordi collettivi, aventi carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; sono esclusi, pertanto, i premi occasionali, gli straordinari, gli emolumenti stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum.

Le due voci relative agli arretrati e alle una tantum rivestono un ruolo importante nell'ammontare degli emolumenti contrattuali effettivamente corrisposti ai lavoratori e sono quindi parte costitutiva dei valori assoluti della retribuzione contrattuale annua di competenza e di cassa, presentati in questa sede che forniscono un'informazione sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria. Ne deriva che l'inclusione di tali voci determina una differenza di rilievo rispetto agli indici mensili che, come già sottolineato, le escludono.

La metodologia di stima della retribuzione contrattuale annua di competenza opera ridistribuendo gli importi delle erogazioni una tantum nei corrispettivi mesi di vacanza contrattuale e assegnando gli importi degli arretrati ai mesi e agli anni di competenza. La costruzione di quella di cassa prevede invece l'attribuzione delle stesse voci ai mesi in cui questi sono state corrisposte.

Questi indicatori consentono di effettuare approfonditi confronti tra settori e tra qualifiche metodologicamente corretti, in quanto basati sui valori assoluti della retribuzione contrattuale e inclusivi degli importi eventualmente previsti dai contratti nazionali a titolo di una tantum e di arretrati (corrisposti a copertura di periodi pregressi di decorrenza dei nuovi contratti). Inoltre, l'utilizzo di indicatori annuali è più adatto per il confronto tra le dinamiche retributive di settori e qualifiche diversi, perché meno influenzato dalla specifica tempistica della contrattazione che può determinare brusche variazioni degli indicatori mensili.

¹ Questi sono costituiti, in particolare, dagli indicatori sulle grandi imprese e/o dagli indici trimestrali delle retribuzioni lorde medie (Oros). Per ulteriori informazioni sulle retribuzioni si veda il dossier all'indirizzo <http://www.istat.it/lavoro/lavret/retribuzioni/>.

² Questo importo annuo è poi mensilizzato, cioè ridotto in dodicesimi, tenendo conto anche delle quote degli elementi corrisposti con periodicità diversa dal mese (tredicesima, eccetera).