

Nota metodologica

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali

Nell'ambito del sistema di informazioni di carattere congiunturale sul mercato del lavoro, l'Istat produce indicatori mensili sulle "retribuzioni contrattuali", determinati sulla base delle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro. Tali indicatori fanno riferimento ad un concetto di "prezzo" della prestazione di lavoro alle dipendenze, diverso da quello relativo alle retribuzioni complessive o di fatto rilevate presso le imprese, in quanto riferito ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Ne deriva che gli indici delle retribuzioni contrattuali, al contrario di quelli delle retribuzioni di fatto, non sono influenzati da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità aziendali, dalla quantità di ore effettivamente lavorate e dalla corresponsione di specifiche voci retributive di carattere non continuativo (arretrati, una tantum, ecc.).

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente forniscono una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro in tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. La retribuzione viene espressa in forma "mensilizzata", cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco di un anno. I contratti prendono a riferimento i rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno, senza considerare alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza, né altre motivazioni che giustifichino una riduzione dei compensi previsti contrattualmente. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi 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 essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende quindi le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum. Di questi due ultimi importi si tiene conto annualmente per la determinazione delle retribuzioni annue contrattuali di cassa e di competenza.

Si deve segnalare che gli importi che corrispondono all'istituto contrattuale definito "elemento di garanzia retributiva" o istituti assimilabili non sono inclusi nel computo degli indici contrattuali. Sulla base delle clausole che introducono tale elemento, a partire dal 2010, in diversi contratti collettivi, risulta che esso supplisca alla contrattazione di secondo livello, ove questa non sia presente, ma senza presentare caratteristiche di generalità ed estensione a tutti i lavoratori. Allo stato attuale, sembra quindi preferibile assimilarlo alle componenti retributive definite dalla contrattazione decentrata.

I numeri indice della durata contrattuale del lavoro forniscono una misura mensilizzata delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno. Analogamente, ai precedenti anch'essi sono basati a livello elementare sul numero di ore dovute per contratto nell'intero anno, al netto delle ore retribuite ma non lavorate per ferie, festività e permessi retribuiti stabiliti dagli accordi.

L'indice delle retribuzioni orarie contrattuali, ottenuto come rapporto tra ciascun indice elementare delle retribuzioni e il corrispondente indice della durata contrattuale, misura mensilmente le variazioni della retribuzione contrattuale da corrispondere ai lavoratori dipendenti per ciascuna unità di tempo nella quale il lavoro deve essere contrattualmente prestato.

Per la costruzione dei "numeri indice elementari" (riferiti, cioè, a ciascuna categoria di inquadramento), la retribuzione di ciascun mese viene rapportata alla corrispondente retribuzione riferita al periodo assunto come base (nel caso specifico dicembre 2010). Gli indici elementari vengono quindi aggregati (distintamente per ciascuno dei tipi indicati) per calcolare indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), comparto, settore, ecc., sino alla costruzione dell'indice generale.

A partire da aprile 2013 l'Istituto nazionale di statistica ha avviato la pubblicazione della nuova serie dell'indice delle retribuzioni contrattuali con base di riferimento dicembre 2010=100. Per maggiori dettagli si veda la nota informativa *GLI INDICI DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI La nuova base dicembre 2010* del 9 aprile 2013.

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.

Per la base 2010, l'insieme dei contratti inseriti nell'indagine ha subito limitatissime variazioni rispetto alla base precedente. Riguardo al settore privato è stato incluso lo specifico contratto per i dipendenti amministrativi dei trasporti marittimi, non escludendo, nel contempo, nessuno di quelli già monitorati dall'indagine. Il numero totale dei contratti rilevati dall'indagine rispetto alla base 2005 ha subito, tuttavia, una contrazione perché si è preso atto della unificazione di accordi prima separati. Si tratta nello specifico di tre casi distinti:

- del contratto alimentari che comprende anche la specifica sezione olearia e margariniera;
- di quello gas e acqua che ha riunito tre comparti di contrattazione (gas e acqua aziende municipalizzate, gas aziende private e acqua aziende private);
- dell'accordo spedizione, autotrasporto merci e logistica che nasce dall'unione dei contratti trasporti merci su strada e servizi di magazzinaggio.

A seguito dei cambiamenti introdotti i contratti nazionali monitorati nel settore privato sono 59 a fronte di circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente censiti. Nel caso dei comparti dell'agricoltura e delle costruzioni, accanto al contratto nazionale vengono considerati quelli provinciali, le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che è parte integrante di quella contrattuale.

L'indagine segue, per ciascun accordo considerato, le retribuzioni lorde per tutte le categorie previste di inquadramento del personale dipendente, ad eccezione di quelle degli apprendisti e dei dirigenti.

Relativamente al settore pubblico, rispetto alla precedente base sono stati confermati i contratti collettivi nazionali di lavoro censiti e si è tenuto conto dell'inclusione dei dipendenti dei monopoli nel comparto delle agenzie fiscali. Anche nel settore pubblico per la scelta dei contratti/comparti da inserire nell'indagine si è adottato il principio dell'economicità esposto in precedenza; pertanto non sono stati inclusi alcuni ambiti contrattuali per la specificità di regole adottate per l'aggiornamento delle retribuzioni (è il caso dei dipendenti delle regioni a statuto speciale) o per l'esiguità del personale regolato dal contratto. 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.

Nel complesso, e con riferimento ai soli accordi monitorati ai fini dell'indice mensile delle retribuzioni contrattuali, per la base 2010 sono 74 gli accordi che l'indagine segue, mentre erano 78 per la base 2005: nell'industria sono diminuiti di tre, sono rimasti gli stessi nei servizi privati e si sono ridotti di uno nella Pubblica amministrazione.

Gli indici delle retribuzioni contrattuali sono calcolati e resi disponibili agli utilizzatori secondo due distinte modalità di classificazione e aggregazione: a) per contratti e raggruppamenti di contratto; b) per attività economica sulla base della classificazione Ateco 2007. Nel comunicato stampa mensile e in tutte le altre forme di diffusione gli indici delle retribuzioni contrattuali sono pubblicati secondo la prima modalità di presentazione: i singoli contratti sono attribuiti ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto (ad es: il contratto dei metalmeccanici è attribuito per intero al raggruppamento "industria").

Le nuove serie degli indici delle retribuzioni contrattuali con base dicembre 2010 sono calcolate a partire da gennaio 2010; pertanto, tali indici sostituiscono, per tutto il periodo compreso tra il 2010 e il 2012, i corrispondenti indici mensili con base dicembre 2005 già pubblicati. Tuttavia, soltanto a partire da gennaio 2013 le serie dell'indice espresse nella nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.

La nota informativa già citata contiene nell'appendice C i coefficienti di raccordo tra le serie in base dicembre 2005 e quelle in base dicembre 2010. Essi devono essere utilizzati come coefficienti per cui dividere i numeri indice in base dicembre 2005 al fine di renderli confrontabili per il periodo antecedente al gennaio 2010 con quelli in nuova base.

Le proiezioni dell'indice

Il comunicato stampa presenta anche una proiezione degli indici delle retribuzioni per i sei mesi successivi a quello di riferimento. Tutti i rinnovi contrattuali fissano, con riferimento ad almeno un biennio, i tempi e gli importi delle diverse tranches dei miglioramenti retributivi concordati (oltre alle decorrenze e alle misure di eventuali altre variazioni economiche dovute a scatti di anzianità, indennità varie o modifiche della durata contrattuale del lavoro). Pertanto, al momento della ratifica di un nuovo contratto collettivo nazionale è possibile calcolare, con riferimento al singolo comparto contrattuale, le retribuzioni mensilizzate relative ai mesi successivi e gli indici mensili ad esse associati. Ne deriva che gli indici proiettati per i mesi futuri rappresentano la dinamica retributiva contrattuale già acquisita a uno specifico momento, alla quale andranno ad aggiungersi gli aumenti eventualmente definiti da contratti rinnovati successivamente. In linea generale, la proiezione è tanto più rappresentativa dell'evoluzione effettiva che le retribuzioni contrattuali registreranno, quanto più è contenuta la quota di accordi già scaduti o che giungeranno a scadenza nei mesi a cui si riferisce la proiezione stessa.

Indicatori di tensione contrattuale

Il grado di tempestività con cui le scadenze contrattuali vengono rispettate costituisce uno degli aspetti più significativi del funzionamento del sistema delle relazioni industriali e, d'altro canto, i mancati rinnovi sono spesso all'origine di conflitti di lavoro. Le informazioni raccolte tramite l'indagine sulle retribuzioni contrattuali permettono di calcolare mensilmente la quota dei dipendenti che attendono il rinnovo del contratto e i mesi di vacanza contrattuale per dipendente. Quest'ultimo indicatore è proposto in due varianti: la prima è definita come rapporto tra il monte dei mesi di vacanza contrattuale (calcolato come ammontare complessivo di mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo) e i dipendenti coinvolti direttamente (indicatore specifico); la seconda è pari al rapporto tra il medesimo monte e il totale dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (indicatore generico). In sostanza la quota di dipendenti in attesa di rinnovo misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale (quante persone sul totale sono prive di un contratto in vigore), mentre l'indicatore di attesa specifico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente in attesa di rinnovo) ne quantifica l'intensità (quanta è lunga l'attesa per chi aspetta). L'indicatore generico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente) sintetizza i due precedenti in un indicatore che misura lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali.