

Anno 2014

## I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI NEL SETTORE PRIVATO

■ Le informazioni presentate oggi, prodotte per la prima volta grazie all'uso congiunto di dati provenienti da registri e indagini statistiche, consentono analisi dettagliate sulla variabilità delle retribuzioni e mettono in evidenza aspetti legati all'impresa in cui operano i lavoratori dipendenti, alle loro caratteristiche individuali e a quelle del rapporto di lavoro.

■ La media delle retribuzioni lorde orarie è stata pari a 14,1 euro nel 2014. Il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più elevata (nono decile della distribuzione) percepisce almeno 12,7 euro in più per ogni ora retribuita rispetto al 10% delle posizioni con retribuzione oraria più bassa (primo decile).

■ Tra i settori di attività economica, la retribuzione oraria media più elevata si rileva nel settore delle *Attività finanziarie ed assicurative* (25,4 euro); quest'ultimo presenta anche la maggiore variabilità al suo interno, con una differenza tra nono e primo decile di 26,3 euro l'ora. La retribuzione oraria più bassa, pari a 9,8 euro, si registra invece nel settore *Altre attività dei servizi*.

■ A livello territoriale, con 15,7 euro la Lombardia ha la retribuzione oraria più elevata e anche la variabilità interna più ampia (16 euro di differenza tra nono e primo decile). Le regioni con le retribuzioni orarie più basse sono Basilicata, Puglia e Calabria.

■ Le mensilità aggiuntive incidono per il 9,6% sulla retribuzione annua, i premi e altre componenti non erogabili in ogni periodo di paga per il 4,0% mentre la retribuzione per straordinario e le componenti in natura hanno un peso rispettivamente del 2,3 % e dell' 1,1%.

■ Il differenziale retributivo delle donne rispetto agli uomini è negativo e pari al 12,2%. Lo svantaggio femminile aumenta al crescere delle retribuzioni orarie sia a livello territoriale che settoriale.

■ All'aumentare del livello di istruzione cresce la retribuzione oraria per uomini e donne, ma cresce anche lo svantaggio retributivo per le donne. Per le posizioni con la laurea e oltre la retribuzione oraria delle donne è di 16,1 euro contro 23,2 euro degli uomini; il differenziale è quindi pari a -30,6%.

■ La retribuzione oraria aumenta all'aumentare dell'età e dell'anzianità di servizio: per un lavoratore con almeno 35 anni di servizio è del 70% superiore a quella di un lavoratore con meno di 5 anni di servizio.

■ Il paese di nascita determina un divario nelle retribuzioni orarie pari a -18,6% a svantaggio delle posizioni lavorative occupate dai dipendenti nati all'estero.

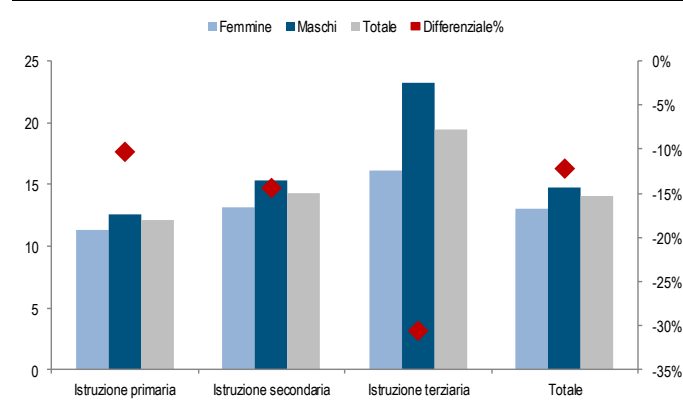
■ I dirigenti hanno una retribuzione oraria pari a circa cinque volte quella delle professioni non qualificate e oltre tre volte superiore alla media; per i dirigenti maschi la retribuzione oraria è oltre una volta e mezzo quella delle dirigenti femmine.

■ Il 5,6% delle posizioni lavorative ha avuto una retribuzione oraria inferiore o uguale a 7,5 euro (ossia meno dei due terzi della mediana nazionale). Tali posizioni a bassa retribuzione si concentrano al Sud, nel macro settore dei Servizi, tra le donne e i giovani, tra i livelli di istruzione più bassi e i *part-timer*.

■ L'Italia ha un *gender pay gap* tra i più bassi in Europa (calcolato per il totale dell'economia, compreso il settore pubblico, secondo standard internazionali). Tale risultato è la sintesi di un valore molto basso per il settore pubblico e di un valore per il settore privato in linea con gli altri paesi europei.

**FIGURA 1. RETRIBUZIONI ORARIE E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO PER GENERE E LIVELLO DI ISTRUZIONE.**

Anno 2014, valori assoluti in euro e percentuali



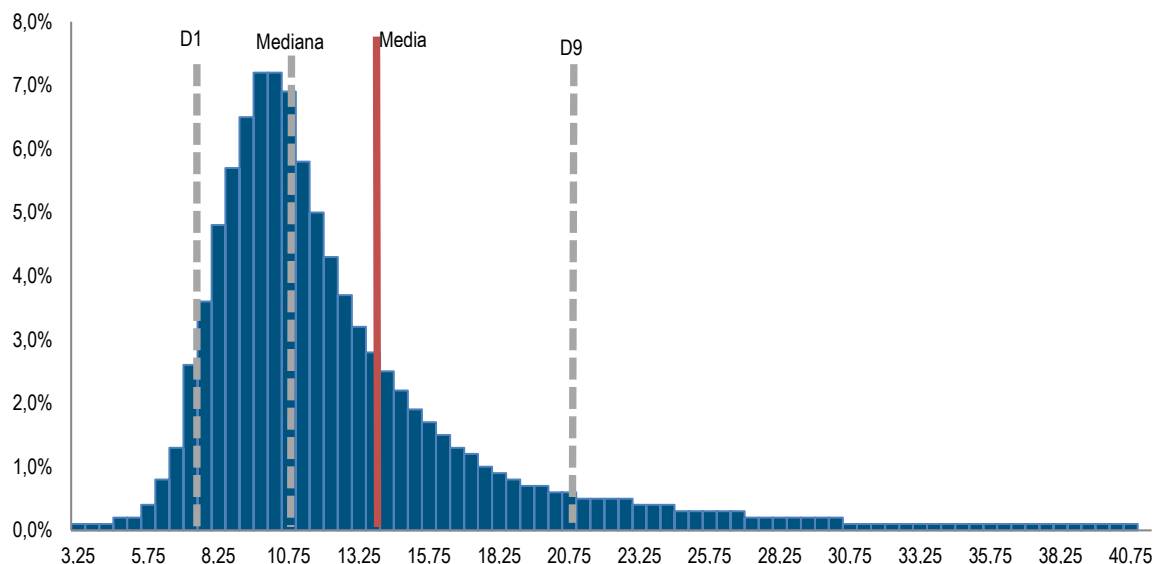
Vengono diffuse oggi per la prima volta informazioni sulle retribuzioni orarie per caratteristiche dei lavoratori, del rapporto di lavoro e dell'unità produttiva nel settore delle imprese a partire dal nuovo Registro Annuale su retribuzioni, ore e Costo del Lavoro a livello di Individuo e di Impresa (registro RACLI). Tali informazioni sono integrate con approfondimenti basati sull'indagine sulla struttura delle retribuzioni (RCL-SES 2014).

Le informazioni riguardano circa 16,3 milioni di posizioni lavorative dipendenti (che corrispondono a circa 11,2 milioni in media annua) e sono riferite, dove non indicato altrimenti, alla retribuzione oraria (per ora retribuita) delle posizioni lavorative dipendenti nel settore delle imprese extra-agricole, retribuite almeno un'ora nell'anno. L'unità di analisi del registro, la posizione lavorativa, viene qui definita come il rapporto di lavoro dipendente tra un'impresa e un lavoratore con caratteristiche omogenee nell'anno per qualifica professionale, regime orario e tipo di contratto indipendentemente dalla continuità temporale del rapporto nell'anno stesso.

Nel 2014 la retribuzione oraria media delle posizioni lavorative è pari a 14,1 euro. Tale media sintetizza una distribuzione che presenta un'elevata variabilità retributiva (Figura 2).

**FIGURA 2. DISTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE PER CLASSI DI RETRIBUZIONE ORARIA.**

Anno 2014, classi di valori assoluti in euro (a) e frequenze percentuali



(a) La coda destra della distribuzione è stata tagliata per favorire la leggibilità del grafico.  
Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

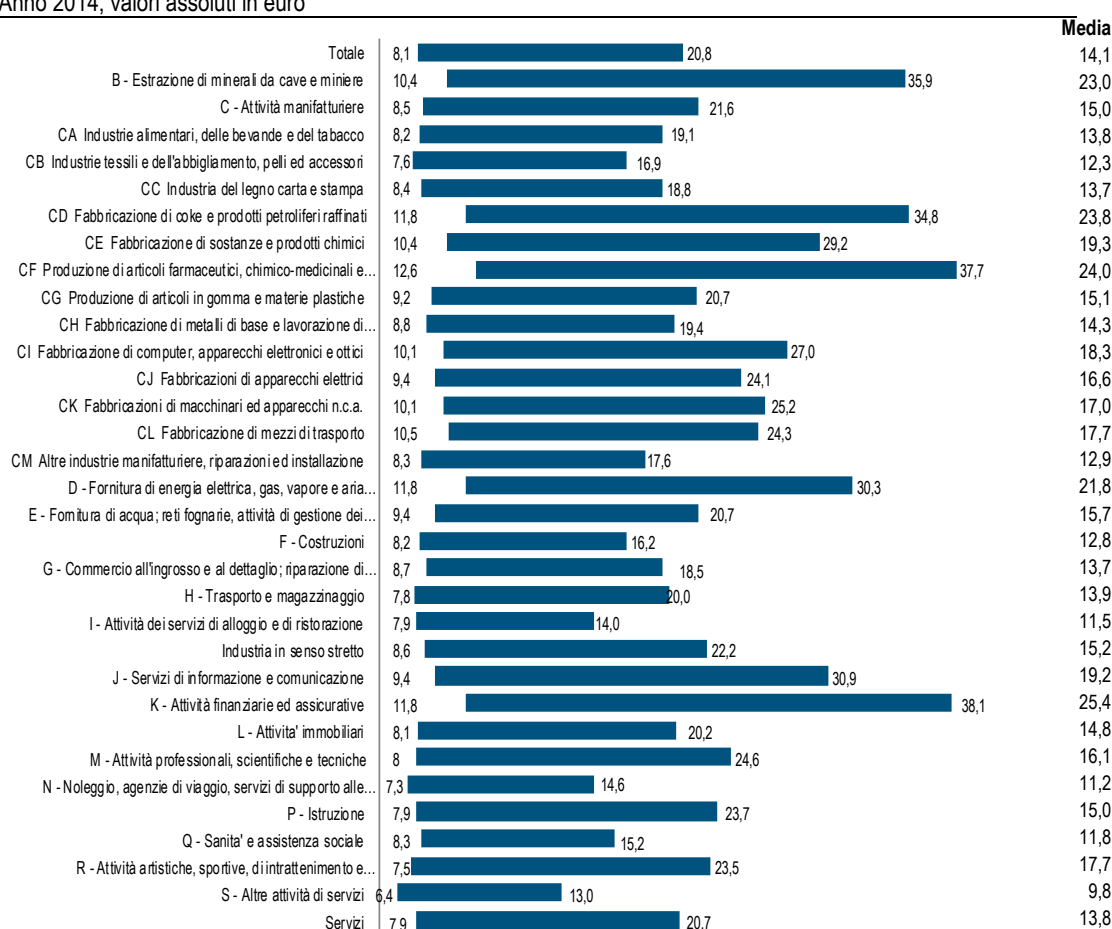
Ordinando le posizioni lavorative nell'anno secondo il valore della retribuzione oraria (Figura 2), si osserva che il 10% (primo decile) delle posizioni registra una retribuzione oraria uguale o inferiore a 8,1 euro, mentre, all'estremo opposto della distribuzione, il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più elevata (nono decile) presenta un valore di almeno 20,8 euro. La disuguaglianza retributiva misurata come differenza tra il nono e il primo decile è pari a 12,7 euro.

Tale disuguaglianza è dovuta in misura preponderante ad una maggiore dispersione delle retribuzioni nella parte superiore della distribuzione. La disuguaglianza delle retribuzioni elevate, misurata come differenza tra il nono decile e la mediana (ossia il valore che divide la distribuzione a metà pari a 11,2 euro), infatti, è pari a 9,6 euro, mentre quella misurata come differenza tra mediana e primo decile è pari soltanto a 3,1 euro.

### Retribuzione oraria più alta nelle *Attività finanziarie ed assicurative*

Tra i settori di attività economica emerge una marcata variabilità (Figura 3): la retribuzione oraria media più elevata, superiore dell'80% rispetto a quella del settore delle imprese nel suo complesso, si rileva nel settore delle *Attività finanziarie ed assicurative* (25,4 euro). Il settore delle *Altre attività dei servizi*<sup>1</sup> presenta invece la retribuzione oraria più bassa (9,8 euro) ovvero inferiore del 30,5% rispetto a quella del totale. Accanto a questi differenziali *tra* settori, si misurano significativi differenziali *interni* ai settori, i più alti sono registrati nelle *Attività finanziarie ed assicurative* (26,3 euro) e nella *Produzione di articoli farmaceutici, chimico medicinali e botanici* (25,1 euro). I settori con retribuzioni più compresse, invece, sono le *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione* e le *Altre attività dei servizi* (con una differenza tra nono e primo decile rispettivamente pari a 6,1 e 6,6 euro).

**FIGURA 3. RETRIBUZIONE ORARIA PER ATTIVITA' ECONOMICA: PRIMO DECILE, NONO DECILE E MEDIA.**  
Anno 2014, valori assoluti in euro



Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

Con riferimento alla classe dimensionale d'impresa, la retribuzione oraria media è fortemente crescente al crescere della dimensione aziendale, varia da 11,7 euro nelle micro imprese (sotto i 10 dipendenti) a 16,6 euro in quelle di grandi dimensioni (250 dipendenti ed oltre). La variabilità tra classi dimensionali è particolarmente marcata nell'*Industria in senso stretto* e nelle *Costruzioni* dove le imprese più grandi registrano retribuzioni orarie molto più elevate rispetto alle imprese di classi dimensionali inferiori (Prospetto 1).

<sup>1</sup> Sono comprese le seguenti attività: Attività di organizzazioni economiche di datori di lavoro e professionali; attività dei sindacati di lavoratori dipendenti; attività di altre organizzazioni associative; riparazione di computer e di apparecchiature per le comunicazioni; riparazione di beni per uso personale e per la casa, altre attività di servizi per la persona.

**PROSPETTO 1. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIA PER MACRO SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA E CLASSE DIMENSIONALE.** Anno 2014, valori assoluti in euro.

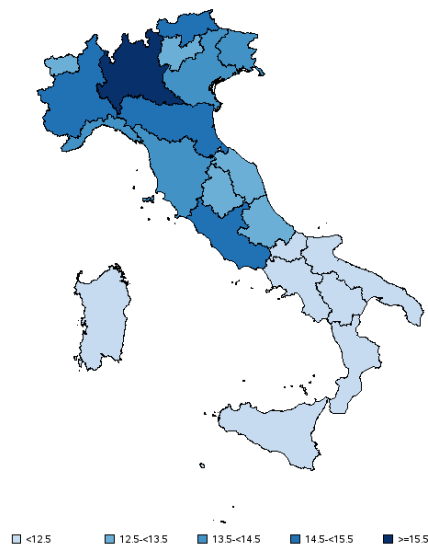
MACRO SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Classe dimensionale (n. dipendenti)				Totale
	0-9	10-49	50-249	250+	
Industria in senso stretto	11,3	13,4	16,4	19,3	15,2
Costruzioni	11,5	13,6	15,1	19,0	12,8
Servizi	11,9	13,3	14,8	15,7	13,8
<b>Totale</b>	<b>11,7</b>	<b>13,4</b>	<b>15,4</b>	<b>16,6</b>	<b>14,1</b>

Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

### Retribuzioni orarie più basse al Mezzogiorno

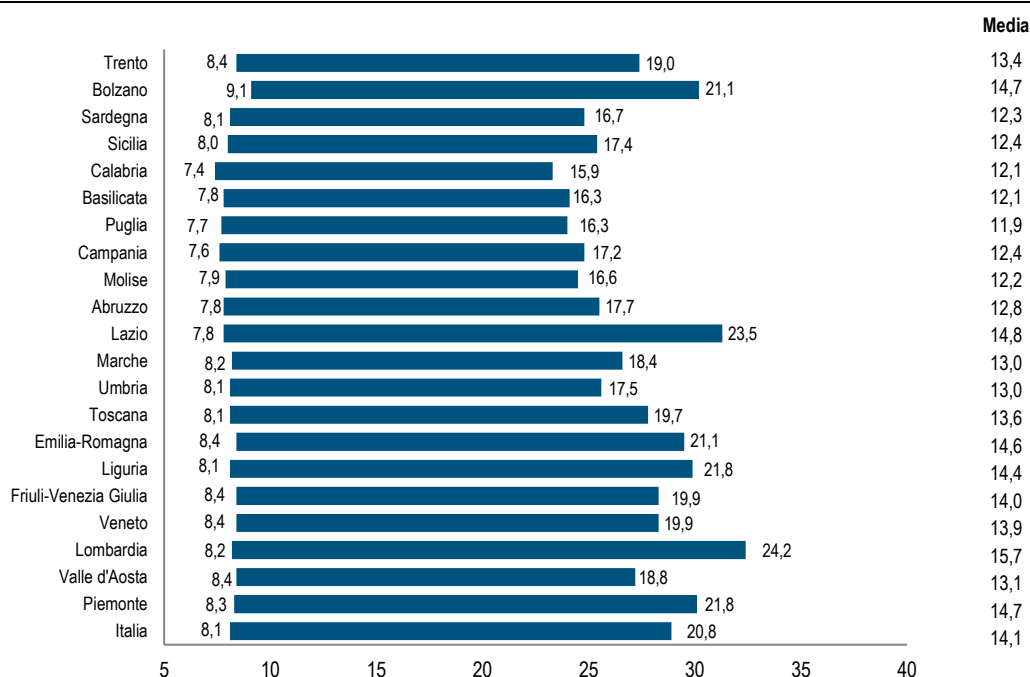
Considerando l'unità locale dell'impresa in cui la posizione lavorativa è occupata, la regione che presenta la retribuzione oraria media più elevata è la Lombardia con 15,7 euro, seguono Lazio con 14,8 euro, Piemonte e Provincia autonoma di Bolzano con 14,7 euro. Le retribuzioni orarie più basse si registrano nel Mezzogiorno, soprattutto in Puglia (11,9 euro), Molise (12,2 euro), Basilicata e Calabria (12,1 euro) (Figura 4 e Figura 5).

**FIGURA 4. RETRIBUZIONE ORARIA PER REGIONE.** Anno 2014, valori assoluti in euro



Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

All'interno delle regioni emerge una sostanziale omogeneità dei valori inferiori della distribuzione, misurati al primo decile, che si collocano tutti intorno agli 8 euro, mentre quelli superiori, misurati al nono decile, sono molto variabili. Di conseguenza, i differenziali salariali interni alle regioni presentano una elevata variabilità. Da un lato, le regioni con le retribuzioni più compresse sono la Puglia, la Basilicata e la Calabria, con una disuguaglianza di 8,6 euro per la prima e 8,5 euro per le altre. Di contro, Lombardia, Lazio e Liguria mostrano la disuguaglianza più ampia, rispettivamente pari a 16,0, 15,7 e 13,7 euro.

**FIGURA 5. RETRIBUZIONE ORARIA PER REGIONE. PRIMO DECILE, NONO DECILE E MEDIA.**  
Anno 2014, valori assoluti in euro


Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

### Con le mensilità aggiuntive retribuzione annua aumenta di quasi un decimo

L'analisi dei dati provenienti dall'indagine sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (RCL-SES 2014<sup>2</sup>) permette di valutare il peso di alcune componenti sulla retribuzione annua che contribuiscono a spiegare i differenziali retributivi. Tali componenti sono: le retribuzioni in natura (valori dei pasti, stock options, fringe benefits), le retribuzioni per ore di lavoro straordinario, le tredicesime e le altre mensilità aggiuntive, le indennità e i premi non erogabili in ogni periodo di paga, tra cui il premio di risultato.

Nel settore delle imprese, le retribuzioni per tredicesime ed altre mensilità aggiuntive sono la componente che pesa maggiormente sulla retribuzione totale, con una incidenza stimata del 9,6%; seguono la retribuzione per premi ed altre componenti non erogabili in ogni periodo di paga (4,0%), la retribuzione per straordinario (2,4%) e le componenti in natura 1,1%. La quota relativa alla retribuzione per premi e altre componenti non erogabili in ogni periodo di paga è più elevata nell'industria in senso stretto (4,6%) rispetto agli altri due macro settori e aumenta sostanzialmente all'aumentare della dimensione aziendale; a livello territoriale è più consistente nelle aree del Centro e del Nord rispetto a Sud e Isole. La retribuzione per tredicesime ed altre mensilità aggiuntive è più elevata nei Servizi (10,2%) dove invece si registra una quota più bassa, rispetto a quella degli altri macro settori, della retribuzione per ore di straordinario (2,0%) (Prospetto 2).

<sup>2</sup> I dati dell'indagine, che ha come popolazione obiettivo l'insieme delle posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre 2014 nelle imprese con almeno 10 dipendenti, sono alla base di questo e dei successivi approfondimenti.

**PROSPETTO 2. STRUTTURA DI ALCUNE COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE ANNUA PER ATTIVITA' ECONOMICA, CLASSE DIMENSIONALE E RIPARTIZIONE TERRITORIALE. Anno 2014 (a), valori percentuali**

	Retribuzione in natura	Retribuzione per straordinario	Retribuzione per tredicesime e altre mensilità aggiuntive	Retribuzione per premi e altre componenti non erogabili in ogni periodo di paga
<b>MACRO SETTORE</b>				
Industria in senso stretto	0,6	2,8	8,9	4,6
Costruzioni	0,7	2,8	8,9	4,4
Servizi	1,4	2,0	10,2	3,7
<b>CLASSE DIMENSIONALE (n. dipendenti)</b>				
10-49	0,8	2,6	9,8	2,3
50 - 249	1,0	2,3	9,4	4,1
250 - 499	1,0	2,1	9,8	4,7
500 - 999	1,3	2,4	9,7	5,5
1000 e oltre	1,4	2,3	9,4	4,8
<b>RIPARTIZIONE TERRITORIALE</b>				
Nord-ovest	1,3	2,4	9,5	4,7
Nord-est	0,9	2,6	9,4	3,7
Centro	1,1	2,1	9,8	3,8
Sud	1,0	2,2	9,6	2,7
Isole	1,0	2,2	10,2	2,8
<b>Totale</b>	<b>1,1</b>	<b>2,4</b>	<b>9,6</b>	<b>4,0</b>

Fonte: Istat, Rilevazione RCL- SES Anno 2014

### Ancora forte lo svantaggio retributivo delle donne nel settore privato

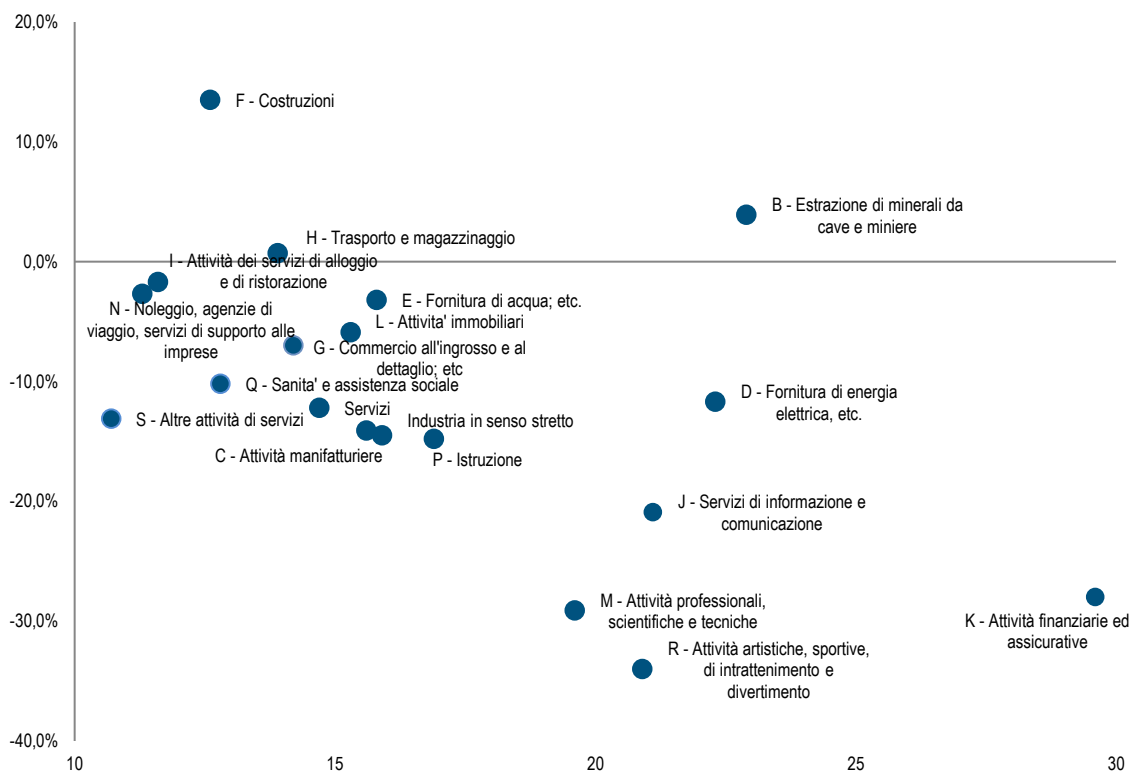
Il genere è una delle dimensioni rilevanti per l'analisi dei differenziali salariali. Le retribuzioni orarie delle posizioni lavorative occupate da donne sono pari a 13,0 euro contro i 14,8 euro di quelle degli uomini.

Il differenziale retributivo di genere, calcolato come la differenza percentuale tra la retribuzione oraria di donne e uomini, rapportata a quella degli uomini, è pari a -12,2%.

Quasi tutti i settori di attività economica mostrano un differenziale salariale a sfavore delle donne. Fanno eccezione i settori delle *Costruzioni*, delle *Estrazioni dei minerali* e del *Trasporto e magazzinaggio*, dove le donne sono in numero ridotto rispetto agli uomini e sono prevalentemente occupate in posizioni impiegatizie, hanno retribuzioni più elevate rispetto a quelle operaie, occupate prevalentemente da uomini.

Il differenziale retributivo di genere è più ampio nei settori con retribuzioni orarie medie dei maschi più elevate (Figura 6). Al crescere della retribuzione media del settore, infatti, il differenziale di genere aumenta. Il settore delle *Attività finanziarie*, che presenta le retribuzioni orarie medie dei maschi più alte, misura un differenziale retributivo di genere pari a -28%.

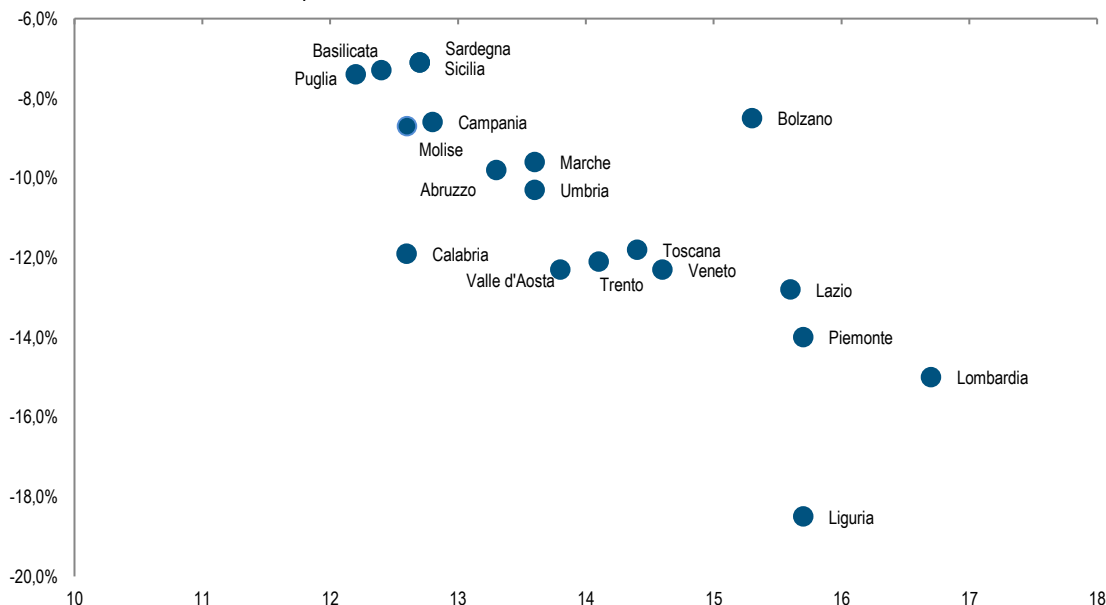
FIGURA 6. RETRIBUZIONE ORARIA DEI MASCHI E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE PER ATTIVITA' ECONOMICA. Anno 2014, valori assoluti in euro e percentuali



Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

Evidenze simili si riscontrano a livello territoriale, dove il differenziale retributivo di genere è più ampio nelle regioni con retribuzioni orarie medie dei maschi più elevate (Figura 7). Le regioni con retribuzioni medie più basse, come quelle delle Isole e alcune del Sud, presentano uno svantaggio retributivo per le donne che è inferiore rispetto alle regioni con retribuzioni medie più elevate.

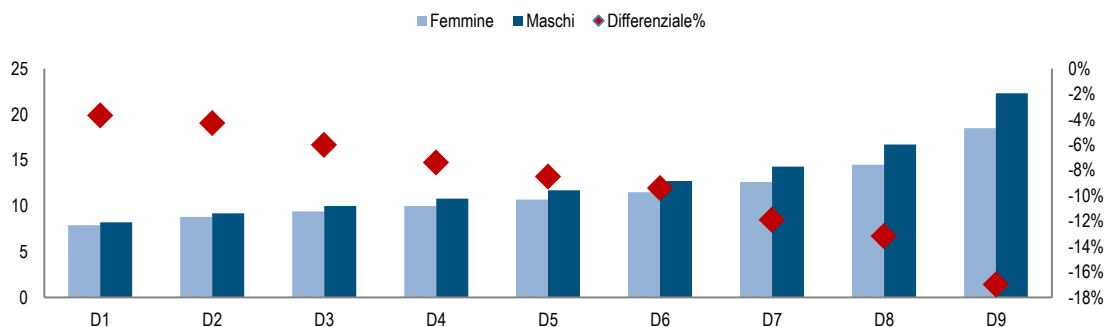
FIGURA 7. RETRIBUZIONE ORARIA DEI MASCHI E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE PER REGIONE. Anno 2014, valori assoluti in euro e percentuali



Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

Il differenziale retributivo di genere medio cela una disuguaglianza marcata lungo la distribuzione delle retribuzioni. Mentre al primo decile, ovvero per le posizioni lavorative contraddistinte da una retribuzione oraria bassa, la differenza è pari a -3,7% al nono decile la disuguaglianza si amplia al -17% (Figura 8).

FIGURA 8. DECILI DELLA DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA (IN EURO, ASSE SX) E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO (ASSE DX) PER GENERE. Anno 2014, valori assoluti in euro e percentuali



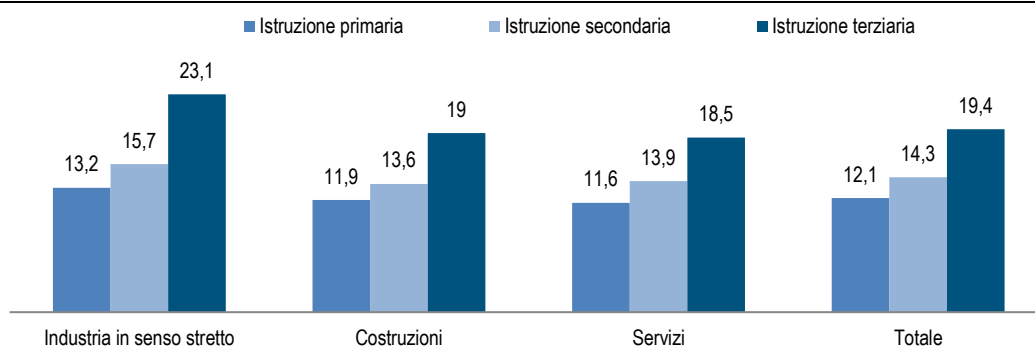
Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

### I laureati guadagnano un terzo di più dei diplomati

La retribuzione oraria delle posizioni lavorative dei dipendenti con istruzione terziaria (laurea o oltre) è di 19,4 euro, ed è del 35,7% più alta rispetto a quella dei diplomati (14,3 euro) e del 60,3% più alta rispetto a quella di chi possiede la sola istruzione primaria (12,1 euro). Il differenziale dei diplomati rispetto a chi ha un'istruzione primaria, pari al 18,2%, è decisamente inferiore (Figura 9).

Il possesso della laurea è relativamente più premiante nell'*Industria* rispetto ai *Servizi*, mentre il conseguimento della sola istruzione dell'obbligo sembra penalizzare in ugual misura le posizioni lavorative nei settori delle *Costruzioni* e dei *Servizi* e in misura minore quelle occupate nell'*Industria in senso stretto*.

FIGURA 9. RETRIBUZIONI ORARIE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE (A) E MACRO SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA. Anno 2014, valori assoluti in euro

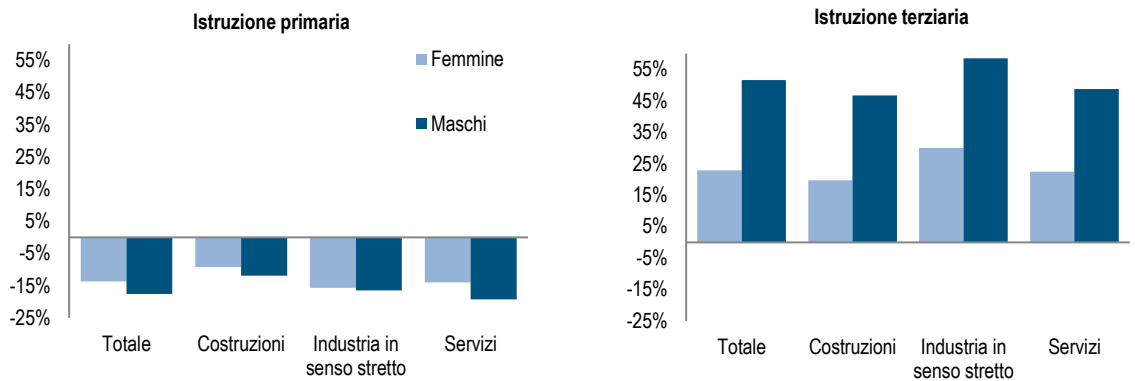


(a) Sono escluse le posizioni lavorative coperte da individui per i quali l'informazione sul titolo di studio non è disponibile.  
Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

I differenziali associati al grado di istruzione presentano rilevanti discrepanze tra i generi (Figura 10). Il gap retributivo tra uomini e donne è particolarmente accentuato tra i laureati: le donne laureate, infatti, hanno una retribuzione oraria (16,1 euro) del 22,9% superiore a quella delle donne con istruzione secondaria (pari a 13,1), mentre il differenziale tra i laureati e diplomati maschi arriva a +51,6%. Le differenze retributive tra le posizioni dei dipendenti con istruzione primaria e quelle dei dipendenti con istruzione secondaria sono più piccole e simili per uomini e donne.



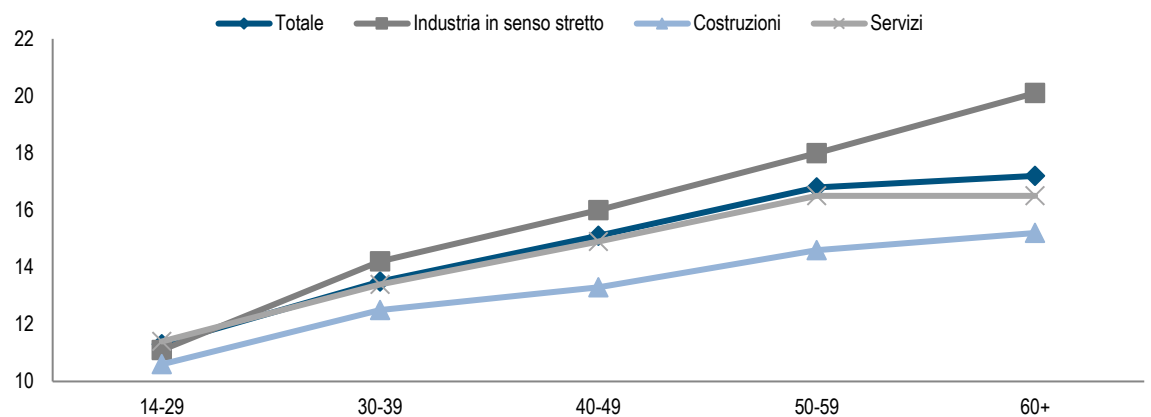
FIGURA 10. DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MACRO SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E GENERE. Anno 2014, valori percentuali (differenziale rispetto all'istruzione secondaria)



Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

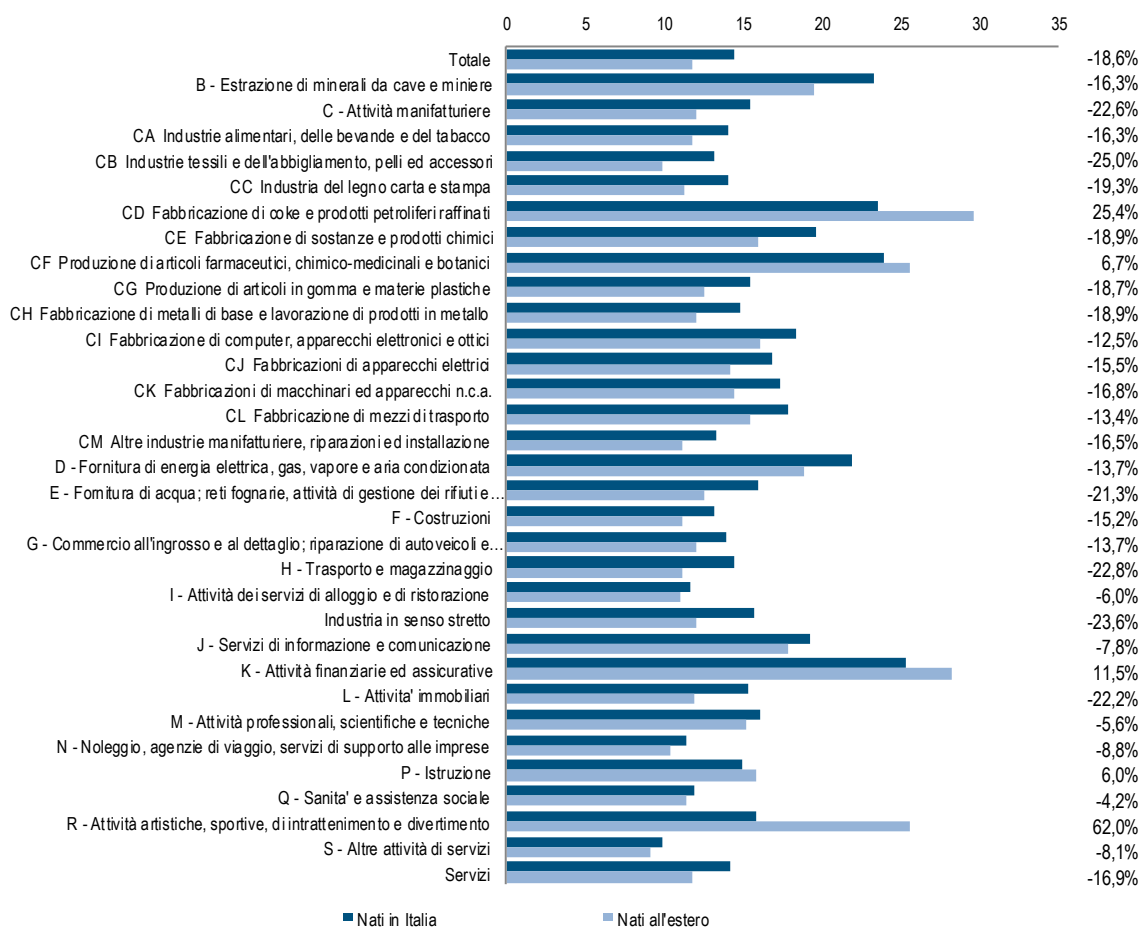
L'analisi delle retribuzione per età dei lavoratori mostra in tutti i settori una relazione positiva, con un andamento crescente al crescere dell'età (Figura 11). Nel complesso, la retribuzione oraria dei dipendenti con più di 50 anni è del 51,4% più alta rispetto a quella dei giovani fino ai 29 anni.

FIGURA 11. RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE PER CLASSI DI ETÀ E MACRO SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2014, valori assoluti in euro



Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

Il paese di nascita determina un divario nelle retribuzioni orarie a svantaggio delle posizioni occupate dai dipendenti nati all'estero rispetto a quelle dei nati in Italia pari a -18,6% (Figura 12). Tale svantaggio si conferma in tutti i settori di attività economica, con le sole eccezioni delle *Attività finanziarie e assicurative*, dell'*Istruzione* e delle *Attività sportive*, della *Produzione di articoli farmaceutici, medicinali e botanici* e della *Fabbricazione di coke e prodotti petroliferi raffinati*, nei quali la presenza degli stranieri risulta relativamente bassa e si concentra in posizioni meglio retribuite.

**FIGURA 12. RETRIBUZIONI ORARIE E DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DELLE POSIZIONI LAVORATIVE PER PAESE DI NASCITA E SEZIONE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2014, valori assoluti in euro e percentuali**


Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

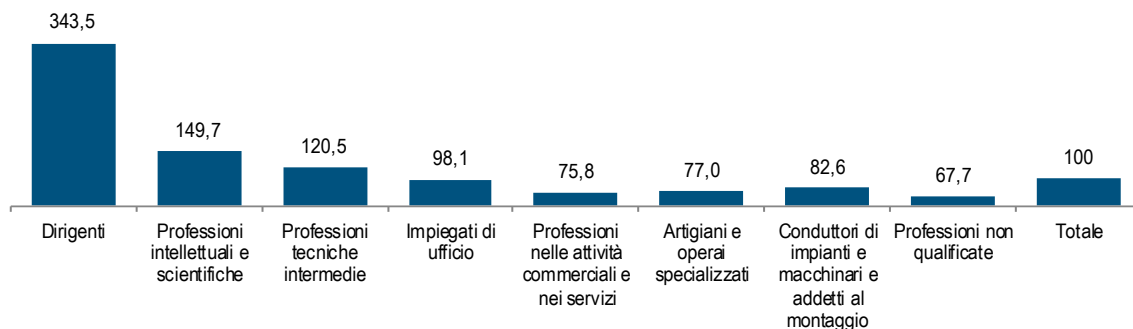
### Retribuzione dei dirigenti tre volte e mezzo quella degli impiegati d'ufficio

L'analisi dei dati provenienti dall'indagine sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (RCL-SES 2014) permette di approfondire l'analisi sui differenziali per professione. Focalizzando l'attenzione sui Grandi gruppi professionali, per i *Dirigenti* (che occupano l'1,8% delle posizioni di lavoro totali) si osserva un valore dell'indicatore 3,4 volte superiore alla media (Figura 13). Seguono le *Professioni intellettuali e scientifiche* (l'indicatore è 1,5 volte superiore alla media) e le *Professioni tecniche intermedie* (1,2 volte). La retribuzione più bassa riguarda le *Professioni non qualificate* (circa 32 punti percentuali meno del totale).

La retribuzione oraria dei *Dirigenti* si stima essere di oltre 3,5 volte superiore a quella degli *Impiegati d'ufficio* e di 2,9 volte a quella delle *Professioni tecniche intermedie*. Le ultime due sono anche le qualifiche professionali più diffuse, con un'incidenza del 20,3 e del 19,9% sul totale.

Questa polarizzazione lungo la dimensione professionale ha i suoi estremi evidenziabili a livello di Gruppi professionali: la retribuzione oraria più bassa si registra per *Collaboratori domestici, portantini, bidelli, addetti alla pulizia*.

Al lato opposto, tra le posizioni lavorative con retribuzioni orarie più elevate si collocano gli *Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende* e gli *Imprenditori e responsabili di piccole aziende*.

**FIGURA 13. RETRIBUZIONE ORARIA PER GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI.** Anno 2014, numeri indice (base Totale=100)


Fonte: Istat, Rilevazione RCL- SES Anno 2014

### Tempo determinato e part-time: due condizioni di svantaggio

Osservando i differenziali retributivi secondo il tipo di rapporto di lavoro tra il dipendente e l'impresa, si rileva uno svantaggio del 21,5% per i contratti a tempo determinato (11,7 euro) rispetto a quelli a tempo indeterminato (14,9 euro, Prospetto 3). Tale differenziale si riduce notevolmente all'interno delle posizioni lavorative a tempo determinato e indeterminato *part-time* mentre è massimo tra quelle *full-time*. In media, la retribuzione oraria delle posizioni a tempo parziale (11,8 euro) è inferiore del -21,3 % rispetto a quella delle posizioni a tempo pieno (15 euro).

### PROSPETTO 3. RETRIBUZIONE ORARIA PER REGIME ORARIO E TIPO DI CONTRATTO.

Anno 2014, valori assoluti.

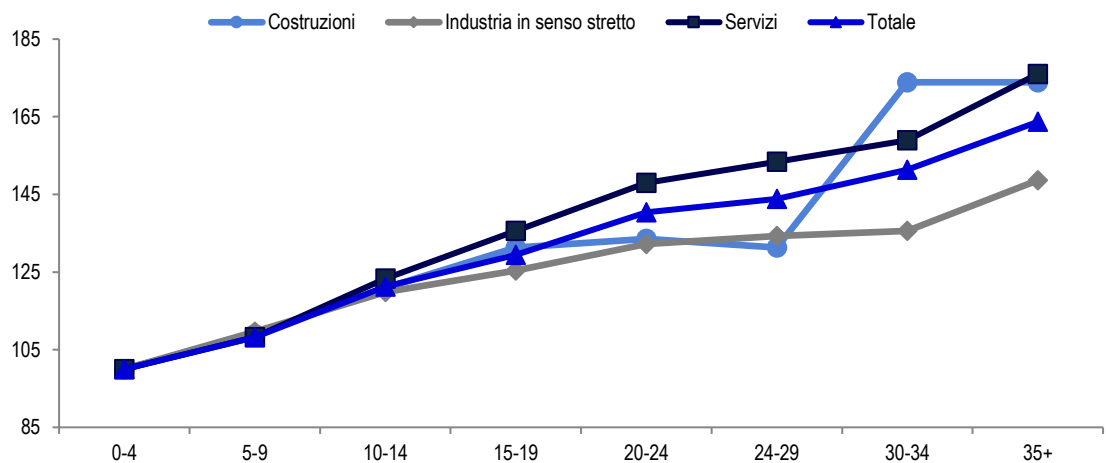
TIPO DI CONTRATTO	Regime orario		Totale
	Full-time	Part-time	
Tempo determinato	11,8	11,5	11,7
Tempo indeterminato	16,0	11,9	14,9
<b>Totale</b>	<b>15,0</b>	<b>11,8</b>	<b>14,1</b>

Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

### Incrementi retributivi per anzianità più alti per gli uomini

L'analisi dei dati provenienti dall'indagine sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (RCL-SES 2014) permette di approfondire l'analisi riguardo l'anzianità aziendale. La permanenza di un lavoratore presso la stessa azienda, a cui sono legati gli scatti di anzianità e gli avanzamenti di carriera, può essere considerato un altro dei fattori con effetti sulla retribuzione. Infatti, nelle imprese la retribuzione oraria per una posizione lavorativa di un lavoratore con almeno 35 anni di servizio è 1,7 volte superiore a quella di un lavoratore con 0-4 anni di servizio (Figura 14). Nel macro settore dei *Servizi* si registra il gap più alto tra le due classi di età.

FIGURA 14. RETRIBUZIONE ORARIA PER ANZIANITA' AZIENDALE E MACRO SETTORE. Anno 2014, numeri indice (base 0-4 anni= 100).



Fonte: Istat, Rilevazione RCL- SES Anno 2014

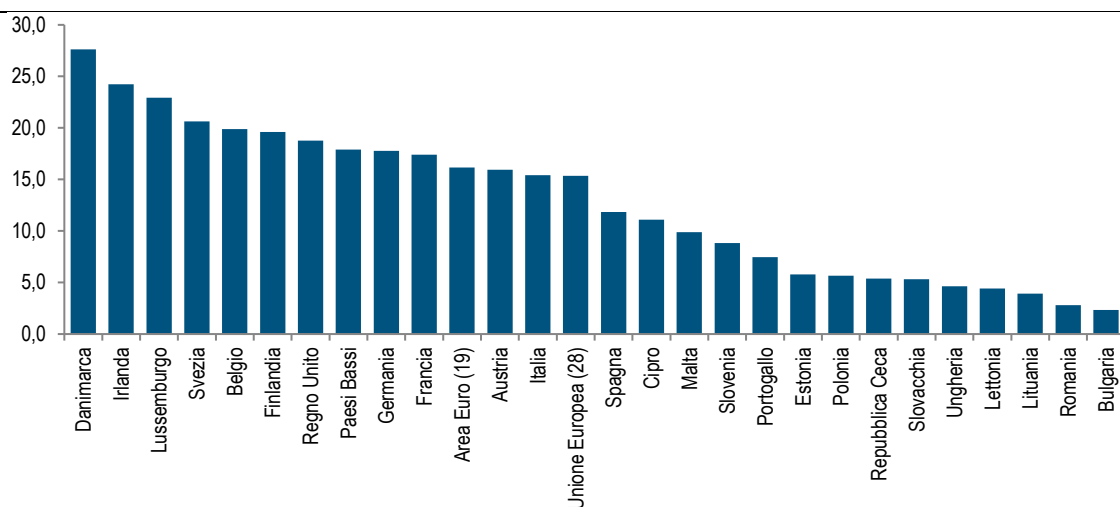
Il differenziale legato all'anzianità varia inoltre molto in funzione del genere; le retribuzione orarie delle posizioni lavorative delle donne mostrano infatti incrementi minori: le dipendenti con almeno 35 anni di anzianità, hanno un retribuzione oraria 1,6 volte più alta rispetto alle dipendenti fino a 4 anni di esperienza mentre, per i maschi, questa differenza è pari a 1,8 volte.

## In Italia *gender pay gap* tra i più bassi d'Europa

I dati relativi alla rilevazione RCL-SES 2014 consentono di confrontare le retribuzioni orarie e i differenziali salariali di genere tra i vari Paesi dell'Unione Europea<sup>3</sup>.

In particolare nel 2014, la retribuzione media per ora retribuita del mese di riferimento<sup>4</sup> è pari a 15,4 euro nell'Unione europea a 28 paesi, e a 16,2 euro nell'Euro Zona (19 paesi) (Figura 15). I valori più elevati si registrano in Danimarca (27,6 euro), Irlanda (24,2 euro) e Lussemburgo (22,9 euro), quelli più bassi in Bulgaria (2,3 euro), Romania (2,8 euro) e Lituania (3,91 euro). L'Italia, con una media di 15,4 euro, risulta in linea con la media europea a 28 paesi.

FIGURA 15. RETRIBUZIONE ORARIA NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA. Ottobre 2014, valori assoluti in euro (a)



Fonte: Banca Dati Eurostat [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=eam\\_ses14\\_12&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=eam_ses14_12&lang=en)

(a) dati relativi alla Grecia non sono disponibili

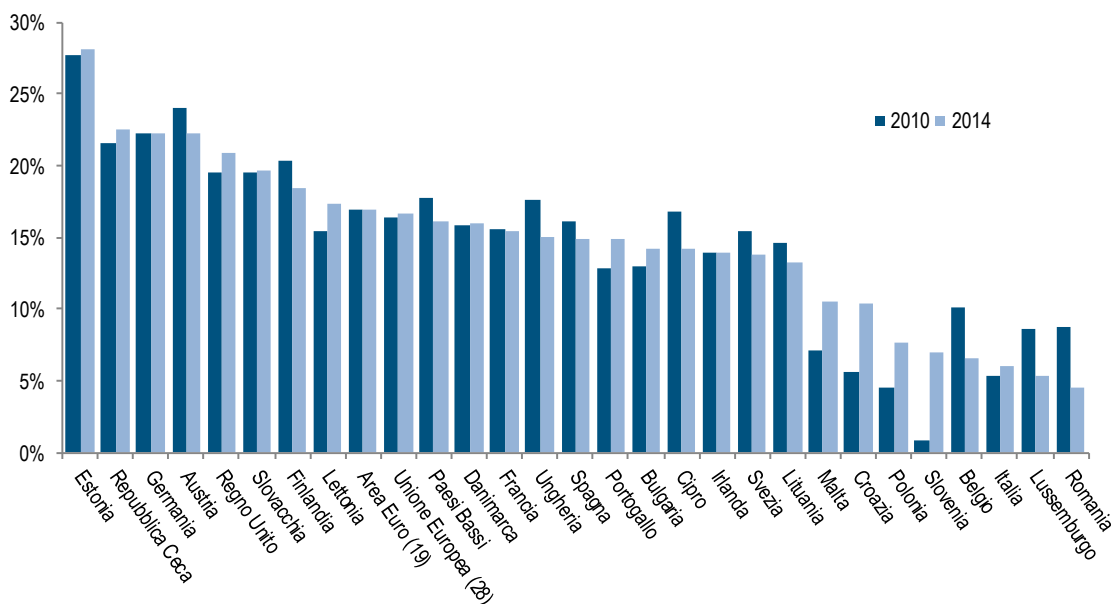
Il *gender pay gap* (GPG) è l'indicatore utilizzato a livello europeo per confrontare il differenziale salariale di genere nei Paesi ed è calcolato, secondo le definizioni internazionali, come differenza percentuale tra la retribuzione lorda per ora retribuita dei maschi e delle femmine rapportata alla retribuzione maschile.

Nel 2014, il differenziale retributivo tra i generi è ancora particolarmente rilevante sia nell'Unione europea a 28 paesi (16,7%, in lieve aumento dal 16,4% del 2010) che nell'Euro zona (16,9%, dal 17,0% del 2010). Gap retributivi inferiori al 10% si rilevano in Romania, Lussemburgo, Italia, Belgio, Slovenia e Polonia, mentre gli scarti maggiori si registrano in Estonia (28,1%), Repubblica Ceca (22,5%), Germania (22,3%) e Austria (22,2%).

<sup>3</sup> I dati sulla retribuzione oraria presentati in questo paragrafo si discostano da quelli riportati in altri paragrafi del documento, in quanto si riferiscono alle posizioni lavorative interamente retribuite a ottobre ed integrano il settore pubblico dell'economia (con esclusione del settore della Pubblica amministrazione e della difesa). Inoltre nel calcolo dell'indicatore, viene utilizzata la retribuzione mensile rilevata dalla RCL-SES così come viene definita a livello europeo; escludendo cioè le retribuzioni in natura e tutte le componenti non erogabili in ogni periodo di paga (ad esempio, mensilità aggiuntive e premi ultramensili).

<sup>4</sup> Normalmente il mese di riferimento scelto dai vari paesi è quello di ottobre.

FIGURA 16. GENDER PAY GAP NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA. Ottobre 2010 e 2014, valori percentuali



Fonte: Banca Dati Eurostat [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=eam\\_gr\\_gqgr2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=eam_gr_gqgr2&lang=en)

Il GPG italiano, pur aumentando tra il 2010 e il 2014 dal 5,3% al 6,1%, si assesta su valori tra i più bassi d'Europa. Uno dei fattori che più concorre a questo risultato è l'effetto di composizione tra il comparto a controllo pubblico (dove il GPG è molto basso) e quello a controllo privato (dove invece è in linea con gli altri paesi europei). Nel comparto a controllo pubblico, dove il tasso di femminilizzazione è pari al 60,6%, infatti, il GPG è del 3,7%. Sempre nel comparto pubblico si registra la maggiore concentrazione di donne con più elevato livello di istruzione e con maggiore retribuzione oraria. Inoltre nel settore pubblico la retribuzione oraria supera quella del comparto a controllo privato di quasi 6,5 euro (rispettivamente 20,1 euro e 13,6 euro, Prospetto 5).

PROSPETTO 5. GPG IN ITALIA PER FORMA DI CONTROLLO ECONOMICO. Anno 2014, valori percentuali

	Retribuzione Oraria Femmine	Retribuzione Oraria Maschi	Retribuzione oraria totale	Gender Pay Gap	Femmine (quota sul totale)	Maschi (quota sul totale)
Settore Privato	11,8	14,7	13,6	19,6	37,8	62,2
Settore Pubblico	19,8	20,6	20,1	3,7	60,6	39,4
<b>Totale</b>	<b>14,9</b>	<b>15,8</b>	<b>15,4</b>	<b>6,1</b>	<b>44,2</b>	<b>55,8</b>

Fonte: Istat, Rilevazione RCL- SES Anno 2014

## Posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria (*low pay jobs*)

Nel 2014, il 5,6% delle posizioni lavorative ha avuto una retribuzione oraria bassa, ovvero inferiore o uguale a 7,5 euro<sup>5</sup>.

La quota di *low pay jobs* è molto più alta della media al Sud (pari all'8,3%). Da un punto di vista settoriale i Servizi presentano l'incidenza maggiore (con il 6,6%), seguiti dalle *Costruzioni* (5,1%) e dall'*Industria in senso stretto* (3,2%). All'interno dei Servizi il fenomeno è particolarmente concentrato tra le *Altre attività di servizi* (24,9%) e il *Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese* (12,3%). Nell'*Industria in senso stretto* spiccano le *Industrie tessili e dell'abbigliamento, pelli ed accessori*, con l'7,9%. Il fenomeno è inoltre più diffuso tra le piccole imprese (fino a 9 dipendenti) con un livello del 7,9% a fronte del 2,9% registrato dalle imprese con più di 250 dipendenti.

L'incidenza delle posizioni lavorative a bassa retribuzione è più alta tra le donne (6,3% contro il 5,0% degli uomini), i giovani (fino a 29 anni, 11,3%) e i lavoratori nati all'estero, per i quali è quasi doppia rispetto ai lavoratori nati in Italia (9,8% contro 4,8%). Sono inoltre maggiormente coinvolti in posizioni a bassa retribuzione i lavoratori con titolo di studio inferiore al diploma (6,7%).

La posizioni di lavoro con contratto a tempo parziale registrano una quota di *low pay jobs* del 7,6% contro il 4,7% di quelli a tempo pieno.

Va notato come le posizioni a bassa retribuzione oraria siano normalmente associate a rapporti di lavoro con un basso numero di ore retribuite.

**PROSPETTO 4. INCIDENZA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE A BASSA RETRIBUZIONE ORARIA PER RIPARTIZIONE, MACRO SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA, CLASSE DIMENSIONALE, GENERE, CLASSI DI ETÀ, PAESE DI NASCITA, TITOLO DI STUDIO E REGIME ORARIO. Anno 2014, valori percentuali**

	Posizioni lavorative		Totale
	A bassa retribuzione	Non a bassa retribuzione	
<b>RIPARTIZIONE TERRITORIALE</b>			
Centro	6,2	93,8	100
Isole	5,2	94,8	100
Nord-est	4,0	96,0	100
Nord-ovest	5,0	95,0	100
Sud	8,3	91,7	100
<b>MACRO SETTORE</b>			
Industria in senso stretto	3,2	96,8	100
Costruzioni	5,1	94,9	100
Servizi	6,6	93,4	100
<b>CLASSE DIMENSIONALE (n. dipendenti)</b>			
0-9	7,9	92,1	100
10-49	5,7	94,3	100
50-249	5,3	94,7	100
250+	2,9	97,1	100
<b>GENERE</b>			
Donne	6,3	93,7	100
Uomini	5,0	95,0	100
<b>CLASSE DI ETÀ</b>			
15-29	11,3	88,7	100
30-49	4,3	95,7	100
50+	3,4	96,6	100
<b>PAESE DI NASCITA</b>			
Italia	4,8	95,2	100
Esteri	9,8	90,2	100
<b>TITOLO DI STUDIO</b>			
Istruzione primaria	6,7	93,3	100
Istruzione secondaria	4,7	95,3	100
Istruzione terziaria	2,5	97,5	100
<b>REGIME ORARIO</b>			
Full-time	4,7	95,3	100
Part-time	7,6	92,4	100
<b>Totale</b>	<b>5,6</b>	<b>94,4</b>	<b>100</b>

Fonte: Istat, Registro RACLI Anno 2014

<sup>5</sup> 7,5 euro costituiscono i due terzi della retribuzione mediana nazionale.

## Glossario

**Anzianità aziendale:** indica l'anzianità maturata dalla data di immissione in servizio presso l'impresa in cui il dipendente è attualmente occupato.

**Area Euro (19):** insieme dei seguenti Paesi dell'Euro Zona: Austria, Belgio, Cipro, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna.

**Classe dimensionale d'impresa:** definita in base al numero di posizioni lavorative dipendenti medie annue del registro ASIA.

**Classificazione Ateco 2007:** la classificazione Ateco 2007 distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta e presenta le varie attività economiche raggruppate, dal generale al particolare, in sezioni (21), divisioni (88), gruppi (272), classi (615), categorie (996) e sottocategorie (1.224). L'Ateco 2007 costituisce, a livello di categoria e sottocategoria, la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev. 2, definita in ambito europeo (Regolamento CE 1893/2006) che a sua volta deriva dall'ultima classificazione definita in ambito ONU (ISIC Rev. 4), la quale rappresenta la classificazione di riferimento per le classificazioni internazionali delle attività economiche.

**Comparto a controllo privato o pubblico:** sono a controllo privato le imprese che hanno un controllo economico prevalente o totale di tipo privato. Fanno parte del comparto a controllo pubblico le imprese che hanno un controllo prevalente di tipo pubblico gli enti e le istituzioni pubbliche (comprese le scuole e l'università).

**Contratto di lavoro a chiamata o intermittente:** tipologia contrattuale introdotta in Italia nel 2003, disciplinata dagli artt. 33-40 del D.Lgs. 276/2003 attuativo della L.30/2003, allo scopo di fornire un'adeguata disciplina giuridica alle prestazioni di lavoro dipendente discontinue e intermittenti. Con questo contratto il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può richiedere la prestazione lavorativa, nei limiti stabiliti dalla legge, anche in momenti successivi alla stipula del contratto.  
[http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20100826\\_00/testointegrale20100826.pdf](http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100826_00/testointegrale20100826.pdf)

**Ente o Istituzione Pubblica:** unità giuridico-economica la cui funzione principale è quella di fornire beni e servizi non destinati alla vendita e/o di ridistribuire il reddito e la ricchezza e le cui risorse principali sono costituite da prelevamenti obbligatori effettuati presso le famiglie, le imprese e le istituzioni no profit o da trasferimenti a fondo perduto ricevuti da altre istituzioni dell'amministrazione pubblica.

**Gender Pay Gap:** differenza percentuale tra la retribuzione oraria di maschi e femmine rapportata a quella dei maschi. Il termine fa riferimento a specifici standard internazionali. La retribuzione oraria usata è definita dal Regolamento attuativo della Commissione 1738/2005 e, ad esempio, è quella in denaro del mese di ottobre al netto di componenti ultramensili.

**Ore retribuite:** comprendono le ore effettivamente lavorate, sia ordinarie sia straordinarie ossia al di fuori dell'ordinario orario di lavoro stabilito dai contratti collettivi di lavoro, e le ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro come ferie annuali, giorni festivi, malattia a carico del datore, etc.

**Posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria (*low pay jobs*):** le posizioni lavorative con retribuzioni orarie "basse" sono definite, in questo contesto, come quelle con retribuzioni orarie inferiori ai due terzi del valore mediano per l'anno di riferimento.

**Posizione lavorativa dipendente:** unità di analisi definita come il rapporto di lavoro dipendente tra un'impresa e un lavoratore con caratteristiche omogenee per qualifica professionale (apprendista, operaio, impiegato, dirigente), regime orario (part-time e full-time – distinguendo tra questi i contratti di lavoro a chiamata o intermittenti) e tipo di contratto (tempo determinato – compresi gli stagionali - e indeterminato), con almeno



un'ora retribuita a carico dell'impresa. Negli approfondimenti basati sull'indagine RCL-SES sono le posizioni lavorative retribuite interamente per il mese di ottobre.

**Professioni:** le professioni sono codificate come da classificazione internazionale delle professioni (ISCO - International Standard Classification of Occupations) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), tassonomia che raggruppa e organizzare le informazioni su lavoro e occupazione. E' parte integrante delle classificazioni economiche e sociali delle Nazioni Unite. La versione corrente, nota come ISCO-08, è stata pubblicata nel 2008 ed è la quarta (a seguito di ISCO-58, ISCO-68 e ISCO-88). La ISCO è il riferimento per molte altre tassonomie sull'occupazione, sia a livello nazionale (come l'italiana CP-2011), così come in settori ed utilizzi più specifici.

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

**Retribuzione del mese di ottobre:** retribuzione del mese di ottobre a carico del datore di lavoro, al netto dei compensi in natura di carattere retributivo, di eventuali incentivi per il prepensionamento e buonuscita e di mensilità aggiuntive alla dodicesima, indennità e premi di risultato non regolari e altre componenti non erogabili in ogni periodo di paga.

**Retribuzione in natura:** comprende i compensi in natura. Ne fanno parte il valore dei buoni pasti o la somministrazione di vitto tramite servizio mensa ad esclusione delle indennità sostitutive di mensa, in quanto pagamenti in denaro; le remunerazioni basate su stock options e sul trasferimento di azioni a titolo gratuito oppure ad un prezzo inferiore a quello di mercato; i compensi in beni e servizi forniti ai lavoratori dipendenti (fringe benefits). Questi ultimi comprendono il valore di beni e servizi prodotti dall'azienda e forniti gratuitamente o a prezzi scontati; fabbricati (alloggi) concessi in locazione, uso o comodato; auto aziendale per uso promiscuo o esclusivamente personale del dipendente; telefono cellulare per uso promiscuo o esclusivamente personale; beni e servizi acquistati da terzi e ceduti ai dipendenti a titolo gratuito a un prezzo inferiore a quello di mercato; servizi di trasporto da casa al lavoro; concessione di prestiti agevolati ai dipendenti; viaggi premio; servizi di consulenza ai dipendenti.

**Retribuzione lorda annua:** salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali, a carico del datore di lavoro. In questo contesto, nelle statistiche basate sul registro RACLI, coincide con le retribuzioni imponibili ai fini contributivi erogate secondo il principio di cassa.

**Retribuzione oraria:** rapporto tra la retribuzione lorda annua e le ore retribuite. Nell'approfondimento sul confronto internazionale la retribuzione oraria è quella definita dal regolamento (vedi voce **Gender Pay Gap**).

**Retribuzione per premi e altre componenti non erogabili in ogni periodo di paga:** comprende le indennità, i premi, le gratifiche a carattere periodico e gli altri compensi a carattere occasionale o non periodico. Sono inclusi gli importi collegati al raggiungimento di risultati, le erogazioni liberali concesse dai datori di lavoro in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o categorie di dipendenti.

**Retribuzione per straordinario:** si tratta della retribuzione per lavoro svolto oltre le ore ordinarie. La retribuzione per ore di lavoro domenicale, festivo o notturno sono comprese nello straordinario solo se esse non rientrano nell'orario normale dei turni di lavoro continui o avvicendati. E' inclusa anche la retribuzione per ore di lavoro supplementari per i part time, ovvero per quelle ore di lavoro prestate oltre l'orario originariamente pattuito nel contratto di part-time, ma sempre entro il limite del tempo pieno, ossia delle 40 ore settimanali fissate per legge o dell'eventuale minore orario del contratto di categoria applicato, in quanto retribuite con maggiorazione rispetto alle ore da contratto.

**Retribuzione per tredicesime e altre mensilità aggiuntive:** comprende gli importi di tredicesima, quattordicesima, altre mensilità aggiuntive e gratifiche natalizie.

**Tipo di contratto:** a seconda che il contratto di lavoro preveda un termine di scadenza o no si distinguono posizioni lavorative rispettivamente a tempo determinato e a tempo indeterminato.

**Titolo di studio:** si riferisce al più alto titolo di studio conseguito in qualsiasi scuola (pubblica o privata, italiana o straniera o anche all'estero). Il livello di istruzione viene codificato secondo la classificazione internazionale ISCED 2011 (International Standard Classification of Education), elaborata dall'UNESCO e adottata successivamente a livello comunitario. Consente di classificare le diverse aree di istruzione e di formazione professionale favorendo la comparazione internazionale dei diversi sistemi nazionali di insegnamento.

**Unione Europea (28):** insieme dei seguenti Paesi della Unione Europea: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

**Unità locale:** 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 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.

## Nota metodologica

### Introduzione

Il sistema delle statistiche strutturali su retribuzioni e costo del lavoro in Italia è stato recentemente innovato in seguito alla realizzazione del nuovo registro statistico annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro a livello di individuo e di unità economica (registro RACLI). La presente statistica report rientra tra i progetti innovativi dell'Istituto per l'analisi integrata delle informazioni statistiche da indagine e da registri.

Al fine di produrre un quadro coerente di statistiche ufficiali su retribuzioni e input di lavoro, il nuovo sistema è stato progettato attraverso l'integrazione dei dati del registro RACLI, basato prevalentemente su fonti amministrative di natura previdenziale, con quelli della rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (RCL-SES 2014), indagine campionaria quadriennale disciplinata dal Regolamento del Consiglio 530/99 e dal Regolamento attuativo della Commissione 1738/2005.

Tale sistema integrato ha come obiettivo principale la produzione annuale di stime sulle retribuzioni lorde orarie e sui differenziali retributivi con elevato livello di dettaglio per le caratteristiche dei lavoratori, della posizione lavorativa e dell'unità produttiva. Inoltre, esso consentirà di innovare il metodo di produzione delle stime annuali per il calcolo del Gender Pay Gap (GPG).

Le statistiche presentate sono tratte dal registro RACLI e fanno riferimento alla popolazione delle posizioni lavorative dipendenti retribuite almeno un'ora nell'anno 2014.

Gli approfondimenti relativi ad alcune componenti specifiche della retribuzione, differenziali retributivi per professione, anzianità aziendale e confronto internazionale sul GPG, sono stati sviluppati, invece, sulla base dei dati dell'indagine RCL-SES 2014. Questa ha come popolazione obiettivo l'insieme delle posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre 2014 dalle imprese con almeno 10 dipendenti.

Di seguito vengono presentate più nel dettaglio le caratteristiche principali del registro RACLI e dell'indagine RCL-SES 2014, relativamente a campo di osservazione, unità di analisi e indicatori diffusi.

## Il Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale e d'Impresa (RACLI)

### Fonti e campo di osservazione

Il Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale (RACLI) è un registro statistico tematico sul mercato del lavoro all'interno del Sistema dei Registri dell'Istat. In particolare, esso rappresenta un'estensione alle variabili relative a retribuzione e input di lavoro del sistema informativo sull'occupazione (DBOccupazione). Sviluppato in Istat in occasione del primo Censimento virtuale dell'Industria e dei Servizi del 2011, tale base dati sull'occupazione consente contestualmente di realizzare il registro ASIA-Imprese e i relativi dati sull'occupazione.

La popolazione di riferimento del registro RACLI è rappresentata dall'insieme delle posizioni lavorative dipendenti, ovvero dai rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro dipendente tra una persona fisica e una unità economica appartenente al registro ASIA-Imprese (settore privato extra- agricolo ossia sezioni di attività economica da B ad S della classificazione Ateco 2007).

Tali registri derivano dall'uso di diverse fonti amministrative. Relativamente alla popolazione obiettivo del registro RACLI, vengono utilizzate prevalentemente le dichiarazioni mensili che le imprese devono presentare all'INPS per il pagamento dei contributi previdenziali. In particolare le dichiarazioni contributive utilizzate sono:

l'UniEmens che ogni impresa deve presentare mensilmente all'Inps per ciascun lavoratore dipendente; le dichiarazioni relative a ciascun lavoratore dello spettacolo che le imprese del settore sino al 2014 inviano all'Enpals (unificata nell'UniEmens dal 2015); il DMAG per ciascun dipendente con qualifica operaria delle imprese del settore agricolo; l'archivio Inps sui lavoratori che percepiscono l'indennità di cassa integrazione guadagni a pagamento diretto dall'Inps.

Il titolo di studio, nel DB Occupazione e quindi in RACLI, proviene dai dati del Censimento della Popolazione 2011 aggiornati con informazioni provenienti dalla Base informativa su istruzione e titoli di studio (Bit) del MIUR. Una percentuale, seppur ridotta, di individui ha il titolo di studio mancante e sono stati pertanto esclusi dalle statistiche per livello di istruzione ma non dai totali.

### L'unità di analisi

La struttura dei dati del registro RACLI è di tipo LEED (Linked Employer-Employee Data) con informazioni su lavoratore, unità economica e rapporto di lavoro. A partire dall'unità amministrativa, che dipende da finalità contributive, grazie all'elevato dettaglio disponibile è possibile ricostruire diverse unità statistiche di analisi.

In questa sede, l'unità di analisi utilizzata è la posizione lavorativa definita come la relazione di lavoro dipendente tra un'impresa e un lavoratore con caratteristiche omogenee per qualifica professionale (apprendista, operaio, impiegato, dirigente), regime orario (part-time, full-time – distinguendo tra questi i contratti di lavoro a chiamata o intermittenti) e tipo di contratto (tempo determinato – compresi gli stagionali - e indeterminato), con almeno un'ora retribuita a carico dell'impresa, indipendentemente dalla continuità nell'anno della relazione. Ciò implica che, se nel corso dell'anno un lavoratore ha diversi contratti di lavoro con una determinata impresa, questi vengono consolidati e considerati come un'unica posizione lavorativa se non cambiano le caratteristiche relative alla qualifica professionale, al regime orario e al tipo di contratto. Al tempo stesso, ogni modifica in almeno una di queste tre variabili genera una nuova posizione lavorativa nell'anno.

Le posizioni lavorative distinte così misurate nell'anno 2014 sono pari a circa 16,3 milioni e la loro distribuzione rispetto alle ore retribuite annuali è riassunta nel prospetto seguente separatamente per posizioni lavorative full-time, part-time e con contratto di lavoro a chiamata o intermittente<sup>6</sup>.

Nei registri DB Occupazione e ASIA tali posizioni lavorative distinte sono misurate in termini di posizioni lavorative totali in media annua, calcolate sulla base delle presenze settimanali del lavoratore. In questi termini le posizioni lavorative analizzate sono pari a quasi 11,2 milioni<sup>7</sup>

<sup>6</sup> I lavoratori con contratto di lavoro a chiamata o intermittente vengono, per convenzione, classificati tra i full-time nei dati amministrativi e in tale statistica viene mantenuta tale classificazione.

<sup>7</sup> Le posizioni lavorative dipendenti medie annue rilasciate da ASIA Occupazione sono pari a 11.270.574 e la differenza numerica rispetto al dato qui presentato è dovuta a differenze nella popolazione di riferimento. Infatti, in questa statistica report, rispetto ad ASIA Occupazione, sono incluse le posizioni lavorative occupate in imprese con meno di 6 mesi di attività ed escluse le posizioni lavorative con meno di un'ora retribuita a carico dell'impresa nell'anno.

**PROSPETTO 1. POSIZIONI LAVORATIVE DISTINTE NELL'ANNO E MEDIE ANNUE E DISTRIBUZIONE DELLE ORE RETRIBUITE PER REGIME ORARIO. PRIMO DECILE, MEDIANA, NONO DECILE E MEDIA.** Anno 2014, valori assoluti e valori assoluti in euro

REGIME ORARIO	Posizioni lavorative distinte nell'anno	Posizioni lavorative medie annue	Ore retribuite			
			D1	D5 (Mediana)	D9	Media
<b>Full-time</b>	11.097.681	8.137.008	208,0	1.878,0	2.167,5	1.464,5
<b>Part-time</b>	4.846.030	2.943.743	65,0	588,0	1.480,0	688,2
<b>Intermittenti</b>	391.811	111.349	9,2	83,6	529,0	195,1
<b>Totale</b>	<b>16.335.522</b>	<b>11.192.100</b>	<b>113,2</b>	<b>1.224,0</b>	<b>2.143,0</b>	<b>1.203,8</b>

Fonte: Istat, Registro RACLI e ASIA Occupazione Anno 2014

### Le variabili statistiche

Le principali variabili utilizzate in questa pubblicazione sono la retribuzione lorda annua, il numero delle ore retribuite nell'anno ed il loro rapporto, ovvero la retribuzione oraria.

La retribuzione lorda pagata dal datore di lavoro nell'anno è qui misurata dalla retribuzione imponibile a fini contributivi. Tale retribuzione viene rilevata nei dati utilizzati sostanzialmente secondo il principio di cassa ossia al momento in cui viene effettivamente corrisposta al dipendente.

La stima delle ore retribuite a carico del datore di lavoro richiede un trattamento più complesso delle informazioni presenti nelle fonti amministrative, in quanto, in esse non è disponibile una misura immediatamente utilizzabile a fini statistici.

Le ore retribuite a carico del datore di lavoro comprendono sia le ore lavorate, ordinarie o straordinarie, sia le ore retribuite e non lavorate per ferie, festività, malattia a carico del datore, etc.. Sono invece escluse le ore di assenza non retribuite a carico del datore di lavoro, come gli scioperi o i permessi non retribuiti, e le assenze per cui il lavoratore percepisce soltanto un'indennità a carico degli enti di assistenza e previdenza per congedo per maternità, malattia, infortuni, etc...

Attualmente, la stima delle ore retribuite utilizza una pluralità di informazioni presenti nell'UniEmens che si differenziano per le diverse tipologie di posizioni lavorative in base alle loro diverse peculiarità.

In sintesi, l'approccio utilizzato nel registro RACLI per derivare le ore retribuite considera il totale delle ore lavorabili da cui vengono sottratte le ore di assenza non retribuite e sommate le ore di straordinario:

$$ORE\ RETRIBUITE = ORE\ LAVORABILI - ORE\ NON\ RETRIBUITE + ORE\ DI\ STRAORDINARIO$$

La stima delle ore lavorabili nel mese viene effettuata a partire dall'orario contrattuale settimanale dichiarato dalle imprese e da una stima del numero di giorni lavorabili nella settimana. Tale stima è basata sul *pattern* longitudinale delle giornate lavorate osservate lungo l'intero anno per ciascuna posizione lavorativa. Le ore lavorabili mensili sono opportunamente ridotte tenendo conto delle date di assunzione e/o cessazione durante il mese stesso e della percentuale di orario di lavoro per i contratti di part-time orizzontale.

La stima delle ore di assenza non retribuite viene effettuata utilizzando informazioni sulla presenza di prestazione lavorativa, disponibile per ciascun giorno del mese, e sul numero complessivo di giornate retribuite nel mese, dichiarate secondo uno standard amministrativo che non coincide con il numero dei giorni da calendario. La conciliazione delle misure da calendario e quelle da standard amministrativo è stata ottenuta attraverso l'uso di opportuni coefficienti. La conversione delle giornate in ore è ottenuta sulla base del numero di ore contrattuali giornaliere determinate a partire dall'orario contrattuale dichiarato dall'impresa.

Per la stima delle ore non retribuite, in aggiunta a quelle precedenti, vengono utilizzate anche informazioni sulla retribuzione imponibile persa a causa di assenze indennizzate dall'ente previdenziale, la cui trasformazione in ore equivalenti avviene attraverso la stima di una retribuzione oraria teorica.

Per quanto riguarda le ore di straordinario, è stato sviluppato un metodo di stima da modello utilizzando, oltre a dati amministrativi, anche i dati provenienti da indagini Istat. Infatti, i dati amministrativi non contengono informazioni specifiche che consentono di quantificare tale componente, mentre le retribuzioni lorde imponibili al numeratore dell'indicatore orario includono la remunerazione per ore di lavoro straordinario. Tra le indagini, invece, informazioni a livello di impresa sulle ore di straordinario sono desumibili dalla rilevazione trimestrale campionaria su posti Vacanti E ore LAVORATE (VELA) e dalla rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese (GI), che, insieme, coprono la popolazione di imprese con dieci dipendenti e oltre nelle sezioni di attività economica da B ad S della classificazione Ateco 2007. Inoltre, dall'indagine campionaria RCL-SES 2014 sono disponibili, per ogni singola posizione lavorativa dipendente campionata, le informazioni su ore e retribuzioni annue per straordinario.

In estrema sintesi il metodo si compone di tre fasi. Nella prima fase si predice la retribuzione per straordinario per ciascuna posizione lavorativa del registro RACLI con un metodo di regressione a due passi: stima della probabilità di avere effettuato straordinario e stima della quota di straordinario sulla retribuzione totale per chi lo ha effettuato. Le variabili dipendenti sono costruite a partire dalla retribuzione per straordinario rilevata dall'indagine RCL-SES 2014 mentre i regressori sono informazioni ausiliarie presenti nel registro. Tra questi è stata usata una variabile che misura, in sostanza, le componenti retributive non erogabili in ogni periodo di paga<sup>8</sup> che, includendo la retribuzione per straordinario, risulta correlata alla variabile dipendente. Le regressioni sono stimate in gruppi omogenei per aggregazioni di divisioni di attività economica e regime orario.

Nella seconda fase, il dato retributivo viene convertito in numero di ore utilizzando informazioni sulla retribuzione oraria per straordinario tratte dall'indagine stessa.

Nella terza fase, solo per le posizioni lavorative occupate in imprese sopra i 10 dipendenti, la stima così effettuata viene corretta affinché riproduca la stima aggregata delle ore di straordinario ottenibile dalle indagini VELA e GI calibrata al registro RACLI. Le stime aggregate di benchmark sono calcolate in gruppi ottenuti incrociando aggregazioni di divisioni di attività economica e classe dimensionale.

### Gli indicatori rilasciati

La retribuzione oraria della singola posizione lavorativa, come sopra misurata, è la variabile di base delle statistiche qui presentate.

Sono analizzati due tipi di differenziali retributivi.

Il confronto delle retribuzioni orarie medie tra diversi gruppi di posizioni lavorative (ad esempio tra le posizioni occupate da uomini e da donne) viene utilizzato per misurare la disuguaglianza *tra* i gruppi.

La differenza tra la retribuzione oraria misurata al nono decile e quella al primo decile viene utilizzata per misurare la disuguaglianza *interna* ai gruppi.

<sup>8</sup> In particolare, si tratta della differenza tra la retribuzione lorda imponibile, cioè la retribuzione di fatto, e la retribuzione teorica composta dalle voci retributive ricorrenti e aumentata per le mensilità aggiuntive. Tale differenza dovrebbe essere così composta da: i) retribuzione per straordinario non contrattualizzato; ii) premi di produzione; iii) arretrati dovuti per legge o per contratto relativi ad anni precedenti; iv) importi dovuti per ferie e festività non godute.

## L'indagine sulla struttura delle retribuzioni (RCL-SES 2014)

### Caratteristiche e informazioni generali

Nel quadro del Sistema europeo delle statistiche su retribuzioni e costo del lavoro, la Rilevazione sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro è una indagine con due edizioni, previste ed armonizzate a livello comunitario dal Regolamento del Consiglio 530/99 e relativi regolamenti attuativi, che si alternano ogni due anni: una con focus sulle componenti del costo del lavoro per impresa/istituzione (edizione *Labour Cost Survey – LCS*) ed una con un focus sui differenziali retributivi per posizione lavorativa (edizione *Structure of Earning Survey – SES*).

L'obiettivo dell'edizione SES è quello di misurare i differenziali retributivi tra lavoratori all'interno e tra i Paesi dell'Unione Europea.

La popolazione di riferimento dell'indagine è costituita da tutte le posizioni lavorative, retribuite interamente per il mese di ottobre, sia dalle Imprese e Istituzioni Private sia dalle Istituzioni Pubbliche dei settori extra-agricoli (sezioni Ateco 2007 da B ad S) con almeno 10 dipendenti. La rilevazione italiana, da questa edizione, copre anche la sezione O (Amministrazione pubblica e Difesa) opzionale per il regolamento europeo. L'unità statistica principale è la posizione lavorativa dipendente.

Le principali informazioni richieste riguardano le caratteristiche del dipendente (sesso, età, istruzione), quelle della propria posizione lavorativa all'interno dell'impresa (data di assunzione, professione, orario, tipo di contratto, ecc.), e dati retributivi ed orari relativi ad un mese, generalmente quello di ottobre<sup>9</sup> e all'intero anno di riferimento.

I dati dell'indagine vengono diffusi a due livelli: da un lato si produce un file di microdati utile per la ricerca econometrica, dall'altro si forniscono stime dettagliate per una serie di caratteristiche del lavoratore, della unità economica e della posizione lavorativa; Tra queste hanno particolare rilevanza le stime di benchmark quadriennali per gli indicatori annuali del Gender Pay Gap (GPG). Tale indicatore è calcolato secondo le definizioni internazionali, con riferimento al mese di ottobre, come differenza percentuale tra la retribuzione lorda per ora retribuita dei maschi e delle femmine rapportata alla retribuzione maschile.

### L'indagine RCL-SES 2014 in Italia

Nell'edizione 2014, per la rilevazione dei dati, è stata applicata una duplice metodologia: una indagine campionaria assistita dall'utilizzo dei dati amministrativi per il settore Privato, e l'uso diretto dei dati amministrativi provenienti da fonti amministrative diverse per il settore Pubblico. Dato il focus di questa pubblicazione di seguito si presentano solo le caratteristiche della rilevazione del settore privato.

Con riferimento a tale settore, una indagine diretta presso le imprese, seppure assistita da un uso integrato del registro RACLI in tutte le fasi della Rilevazione, si è resa necessaria al fine di acquisire tutte le variabili richieste dal Regolamento e non coperte dal Registro quali, tra le principali, l'anzianità lavorativa, la professione, informazioni dettagliate sulle componenti della retribuzione e informazioni sulle ore di straordinario.

### Il disegno campionario

Il campione di indagine ha un disegno a due stadi ed è stato estratto dal registro RACLI 2014 provvisorio, disponibile a giugno 2015.

<sup>9</sup> L'Eurostat lascia facoltà ai Paesi della UE di selezionare un mese indicativo per la rilevazione, caratterizzato da minori tassi di assenza per malattia, bassa stagionalità della produzione e in cui non siano presenti feste nazionali che riducono il numero dei giorni lavorati. Per la gran parte dei Paesi, tra cui l'Italia, i dati mensili fanno riferimento al mese di ottobre.

Il campione è stato studiato per essere rappresentativo della popolazione di lavoratori presenti anche solo per sottoperiodi del 2014, in modo da soddisfare sia il regolamento europeo che richiede dati sulle posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre, sia esigenze nazionali e specificamente quelle per produrre informazioni ausiliarie per il registro.

Nel primo stadio si sono selezionate le imprese stratificando l'universo in base alle variabili di classificazione delle imprese: Ateco a due digit, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Le imprese con almeno 250 dipendenti sono state selezionate in maniera totalitaria. Per le rimanenti, l'allocazione delle imprese negli strati è stata effettuata con la tecnica multivariata di Bethel, che individua l'allocazione ottima negli strati minimizzando l'errore atteso di determinate variabili di interesse, note da archivio o da precedenti occasioni di rilevazione; in questo caso, le variabili prescelte sono state la media per impresa della retribuzione oraria di ottobre e della retribuzione annua.

Al secondo stadio si sono selezionate le posizioni lavorative dipendenti nelle imprese estratte al primo stadio, stratificando ciascuna impresa sulla base di due variabili note a livello di posizione lavorativa (tipo di orario e qualifica). L'allocazione campionaria dei lavoratori tra gli strati è sempre guidata dalle variabili retributive suddette, misurate a livello di singola posizione lavorativa.

La disponibilità da registro di tali variabili molto correlate a quelle target del regolamento, permette di calcolare con buona approssimazione gli errori campionari delle stime dei parametri di interesse e di determinare una dimensione campionaria che soddisfi i requisiti attesi.

Tali caratteristiche hanno consentito una riduzione significativa della dimensione campionaria rispetto al passato. Il campione teorico di indagine ha una numerosità di circa 25.000 imprese e di 210.000 lavoratori, con una riduzione di oltre la metà ed errori campionari non troppo dissimili, rispetto all'edizione 2010, con benefici rilevanti in termini di diminuzione del fastidio statistico sulle imprese in termini di numero di lavoratori per cui si richiedono i dati.

## Il questionario

La disponibilità dei dati di Registro RACLI ha reso possibile una riprogettazione del questionario che è stato profondamente innovato rispetto alle precedenti edizioni: è stata completamente eliminata la sezione relativa all'impresa e le variabili già presenti nel registro sono state precompilate e rese modificabili dal rispondente, se ritenute errate. Il modello di rilevazione è stato strutturato in un numero di pagine pari al numero di dipendenti campionati dall'Istat. Ciascun foglio del questionario è suddiviso in tre sezioni; una prima relativa alle caratteristiche personali del dipendente e della posizione lavorativa occupata, una seconda riservata all'acquisizione dei dati retributivi e orari relativi ad ottobre, ed una terza relativa all'acquisizione dei dati retributivi e orari annuali. Completa il questionario una parte riservata alla rilevazione di informazioni, a livello di impresa, sulla Contrattazione Collettiva e Decentrata, non oggetto di questa pubblicazione. Al fine di alleggerire il carico sul rispondente e preservare la qualità dell'informazione rilevata, l'implementazione del piano di controllo ha previsto sia la compilazione attraverso l'abilitazione/disabilitazione contestuale di parti del questionario, sia l'inserimento di controlli di coerenza bloccanti o meno.

## La raccolta dei dati

Per la rilevazione dei dati nel settore privato, è stato predisposto un questionario web (sviluppato con il software Istat GINO++) e corredato da Istruzioni, note e *tooltips* autocompilato dalle unità rispondenti. Per la prima volta per questa indagine, quasi tutte



le imprese hanno avuto accesso al questionario tramite il *Portale delle Imprese* ad eccezione di un sottoinsieme di imprese, di più piccole dimensioni, che alla data della Rilevazione non erano ancora state coinvolte da tale sistema e per le quali è stato previsto un apposito accesso attraverso una piattaforma parallela di acquisizione dati.

Al fine di garantire una buona qualità della raccolta dei dati, durante tutto il corso della Rilevazione il contatto con le imprese è stato affidato sia ad operatori del Contact Center del Portale delle Imprese, attraverso un Numero Verde apposito, sia ad operatori Istat specializzati. Inoltre sono stati effettuati solleciti sia telefonici che tramite Posta elettronica certificata.

### **Controllo e correzione e imputazione delle mancate risposte**

Il complesso del disegno della rilevazione (campione, questionario e raccolta dati) ha consentito di ottenere uno dei tassi di risposta più alti per questo genere di indagini.

Con riferimento al campione di posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre, il tasso di risposta ha superato il 64% in termini di imprese e il 73% in termini di lavoratori campionati.

Il processo di controllo e correzione si è svolto in più fasi: il controllo durante l'acquisizione dei dati e un controllo e correzione post-raccolta dei questionari arrivati; infine si è proceduto all'integrazione dei dati mancanti.

Nella prima fase, l'immissione dei dati da parte dei datori di lavoro è controllata tramite le regole presenti nel questionario di indagine. Le principali regole, oltre a quelle di non nullità e di positività, sono relative ai rapporti di coerenza tra le voci principali, ad esempio la retribuzione totale e le sue componenti. Il datore di lavoro aveva la possibilità di segnalare eccezioni tramite un apposito menù a tendina.

Il controllo e correzione post-raccolta dei questionari inviati, per quanto riguarda le variabili quantitative, oltre a verificare il rispetto delle precedenti regole, ne ha aggiunto altre più fini fissando margini differenziati per tipologie di lavoratori particolari e distinguendo i criteri per il controllo e correzione dei lavoratori full-time da quelli part-time. I record che violavano una o più delle suddette regole sono stati imputati tramite donatore di minima distanza. Per quel che concerne le principali variabili qualitative, il controllo e correzione ha verificato, oltre alla presenza di valori accettabili, la coerenza tra di esse, imputando tramite donatore i valori inaccettabili.

Infine, i questionari delle posizioni lavorative delle imprese non rispondenti sono stati ricostruiti desumendo le variabili principali dal registro RACLI ed imputando le variabili rimanenti tramite donatore di minima distanza.

### **La calibrazione e gli errori campionari**

I dati risultanti dal processo di controllo e correzione, sul sottocampione delle posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre, sono stati sottoposti ad una procedura di calibrazione. Lo scopo di tale procedure è quello di aggiustare i pesi iniziali, in modo da meglio rappresentare l'universo di riferimento.

La procedura di calibrazione ha prodotto pesi che riproducono i totali di tre variabili del registro: il numero di posizioni lavorative, il numero di ore retribuite (netto straordinario) e le retribuzioni. Tutti i totali si riferiscono alle posizioni lavorative interamente retribuite ad ottobre. La calibrazione opera su gruppi che coinvolgono sempre l'attività economica (classificate in branche) e il sesso ed in aggiunta, alternativamente, la classe dimensionale, la ripartizione territoriale dove è occupato il lavoratore, la classe di età del lavoratore, il tipo di orario ed il titolo di studio.

Il coefficiente di variazione per la stima della media della retribuzione oraria di ottobre, di cui al box sul confronto internazionale, ed il relativo intervallo di confidenza, sono presentati nel prospetto 2<sup>10</sup>.

**PROSPETTO 2. COEFFICIENTE DI VARIAZIONE E INTERVALLO DI CONFIDENZA PER LA STIMA DELLA MEDIA DELLA RETRIBUZIONE ORARIA DI OTTOBRE. Anno 2014, valori percentuali**

Stima Puntuale		15,4
Errore relativo (CV)		0,0039
Stima Intervallare		
Semi ampiezza dell'intervallo	(Stima puntuale x Errore relativo) x 1,96 = 15,4 x 0,0039 x 1,96 =	0,12
Limite inferiore dell'intervallo di confidenza		15,3
Limite superiore dell'intervallo di confidenza		15,5

Fonte: Istat, Rilevazione RCL-SES Anno 2014

### La diffusione degli indicatori del registro RACLI e della Rilevazione RCL-SES

Indicatori provenienti dal registro RACLI e dall'indagine RCL-SES sono diffusi nel file Excel allegato alla presente Statistica Report. Ulteriori tabelle saranno rese disponibili, nel corso dell'anno 2017, nella banca dati delle statistiche correntemente prodotte dall'Istituto nazionale di statistica "I.Stat".

E' inoltre prevista, entro Luglio 2017, la diffusione di indicatori, stime ed analisi ad un elevato livello di approfondimento attraverso un E-Book sulla struttura retributiva dei lavoratori dipendenti in Italia.

Indicatori relativi all'indagine RCL-SES sono disponibili nella banca dati Eurostat all'indirizzo <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

I micro dati della rilevazione RCL-SES saranno resi disponibili nell'Archivio dei micro dati "Armida".

<sup>10</sup> Si presenta qui l'errore campionario sul totale del parametro principale delle statistiche di tale rilevazione. Un maggiore dettaglio analitico sarà presente nel Quality Report della rilevazione disponibile sul sito Eurostat nel 2017.