

## DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI IN ITALIA | ANNO 2017

# Retribuzione oraria +1,7% tra 2014 e 2017 Differenziale retributivo uomo/donna 7,4%

 Nel 2017 sono attivi nel settore privato extra-agricolo 18,8 milioni di rapporti di lavoro dipendente che coinvolgono 14,7 milioni di persone e 1,6 milioni di imprese.

Il 6,3% del totale di questi rapporti si configura come “low pay job” in quanto registra una retribuzione oraria inferiore a 7,50 euro, ossia ai due terzi della retribuzione mediana.

Notevole il differenziale retributivo – pari al 13,8% - tra i lavoratori nati in Italia e quelli nati all'estero.

## +5,7%

**Aumento retributivo in 3 anni**

Si riferisce soltanto ai lavoratori dipendenti già attivi nel 2014

## 11,25 euro

**Retribuzione oraria mediana per ora retribuita**

## 29,1%

**Differenziale retributivo per livello di istruzione**

Il confronto è fra i dipendenti con istruzione terziaria rispetto a quelli con istruzione primaria

*www.istat.it*

**UFFICIO STAMPA**  
tel. +39 06 4673.2243/4  
ufficiostampa@istat.it

**CENTRO DIFFUSIONE DATI**  
tel. +39 06 4673.3102



## Retribuzione oraria in crescita dell'1,7% nel 2017 rispetto al 2014

Nel 2017 la metà delle posizioni lavorative percepisce una retribuzione oraria pari o inferiore a 11,25 euro (valore mediano). Si ricorda che ordinando le posizioni lavorative secondo il valore crescente della retribuzione oraria, la mediana è il valore della retribuzione della posizione lavorativa centrale. Tale retribuzione oraria mediana fa registrare nel 2017 un aumento dell'1,7% rispetto al 2014, dello 0,4% rispetto al 2015 e dello 0,3% rispetto al 2016.

Le retribuzioni orarie sono differenti in base alle caratteristiche del contratto di lavoro. Per ognuna di tali caratteristiche si calcolano i differenziali retributivi come rapporti tra le retribuzioni mediane di diversi gruppi di lavoratori e quella del gruppo di riferimento (vedi tabella seguente). In particolare i gruppi di riferimento sono per il "Tipo di contratto" le posizioni a "tempo determinato", per la qualifica quelle degli "Apprendisti", per il regime orario quelle dei "Tempo parziale" e per l'intensità di lavoro quelle a basso input.

Le tipologie di lavoro più diffuse, ovvero i contratti a tempo indeterminato (pari al 65,5% dei rapporti totali) e i contratti a tempo pieno (pari al 68,3% dei rapporti totali) presentano una retribuzione oraria più alta rispetto alle altre tipologie. In particolare, la retribuzione oraria mediana dei lavoratori con contratto full-time (11,98 euro) è del 19% superiore a quella dei part-time, mentre per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato il differenziale retributivo è più alto del 17,4% rispetto a quelli a tempo determinato.

A livello di qualifica contrattuale nel 2017 gli impiegati e i dirigenti percepiscono una retribuzione oraria mediana pari a 14,04 euro ovvero il 65,4% in più rispetto agli apprendisti; per gli operai, che rappresentano il 62% circa delle posizioni lavorative totali, lo stesso differenziale è pari al 23,7%.

Le posizioni lavorative con almeno 90 giornate retribuite nell'anno, definite ad alto input di lavoro, rappresentano il 75% circa del totale e registrano una retribuzione oraria mediana di 11,65 euro, con un differenziale retributivo del +13,5% rispetto a quelle a basso input.

## PRINCIPALI INDICATORI PER CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Anni 2014 e 2017, valori assoluti e valori percentuali

CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO	ANNO 2017				ANNO 2014			
	Numero di rapporti	Retr.oraria mediana	Variabilità interna	Differenziali retributivi	Retr.oraria mediana	Variabilità interna	Differenziali retributivi	Retr.oraria mediana 2017/2014
	%	Euro		%	Euro		%	Var. %
<b>Tipo di contratto</b>								
Tempo determinato	34,5	10,25	2,1	-	10,05	2,1	-	2,0
Tempo indeterminato	65,5	12,03	2,7	17,4	11,69	2,8	16,3	2,9
<b>Qualifica contrattuale</b>								
Apprendista	3,3	8,49	2,0	-	8,52	1,9	-	-0,4
Operaio	61,7	10,5	2,0	23,7	10,29	2,0	20,8	2,0
Impiegato o dirigente	35	14,04	3,0	65,4	13,99	3,0	64,2	0,4
<b>Regime orario</b>								
Tempo parziale	31,7	10,07	2,0	-	9,81	2,0	-	2,7
Tempo pieno	68,3	11,98	2,7	19,0	11,78	2,8	20,1	1,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>11,25</b>	<b>2,6</b>	<b>-</b>	<b>11,06</b>	<b>2,6</b>	<b>-</b>	<b>-1,7</b>

## Le retribuzioni aumentano al crescere dell'istruzione e dell'età del lavoratore

I rapporti di lavoro che riguardano gli uomini sono il 59% del totale e registrano una retribuzione oraria mediana di 11,61 euro, superiore del 7,4% rispetto a quella delle donne (10,81 euro).

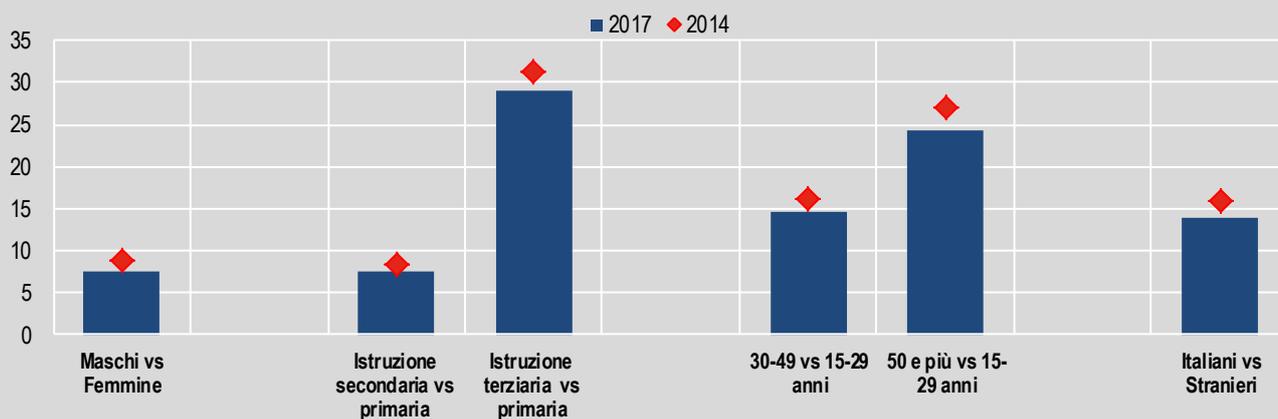
Il gap di genere mostra un trend in calo nel 2017 (+7,4%) rispetto al 2014 (+8,8%) per effetto di una maggiore crescita della retribuzione oraria mediana delle donne (+2,4%) rispetto a quella degli uomini (+1%).

Le posizioni lavorative occupate da dipendenti con titolo di istruzione terziaria fanno registrare una retribuzione oraria mediana di 13,85 euro, superiore di 3,12 euro rispetto a quelle di dipendenti con livello di istruzione primaria (con un differenziale del 29,1%); quelle con titolo di studio secondario rispetto al primario invece mostrano un differenziale del 7,5% e coinvolgono il 44% circa dei rapporti totali.

Nel 2017 la retribuzione oraria mediana passa dai 10,03 euro dei giovani (classe di età 15-29 anni) ai 12,46 euro dei lavoratori più anziani (età maggiore o uguale a 50 anni).

La retribuzione oraria mediana dei rapporti di lavoro di dipendenti nati in Italia (che sono l'83,3% del totale) è pari a 11,53 euro, superiore di 1,40 euro rispetto a quella dei lavoratori nati all'estero, con un differenziale del 13,8%.

**FIGURA 1. DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI PER GENERE, TITOLO DI STUDIO, CLASSE DI ETÀ E PAESE DI ORIGINE.**  
Anni 2017 e 2014, valori percentuali.



## Al Sud retribuzioni orarie più basse ma in crescita rispetto al 2014

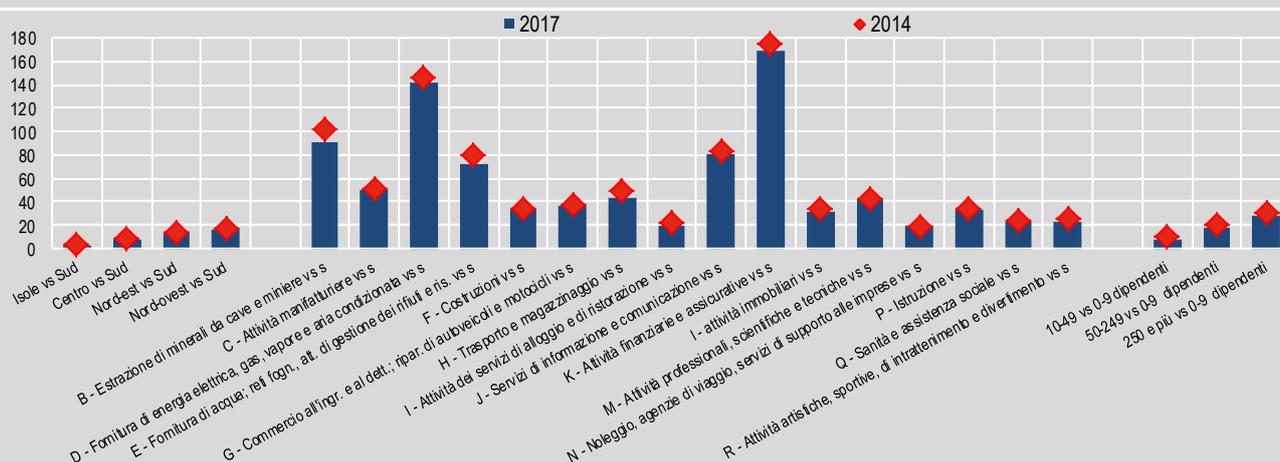
Le retribuzioni orarie mediane più basse si osservano per i rapporti di lavoro di imprese localizzate nelle regioni del Sud (10,25 euro), il valore più elevato in quelle del Nord-ovest (11,91 euro) con un differenziale retributivo pari al 16,2%. Nel Nord-ovest sono attivi il 31,4% dei rapporti di lavoro totali, al Sud il 17,1% e nelle Isole il 6,7%.

Il valore più basso della retribuzione oraria mediana (pari a 8,4 euro) si registra per i rapporti nelle imprese con attività economica inclusa nella sezione *Altre Attività di Servizi* dove si concentrano il 2% del totale dei rapporti. Il valore più alto, pari a 22,56 euro, si osserva, invece, per i rapporti di lavoro della sezione *Attività Finanziarie e Assicurative* che rappresentano il 2,7% dei rapporti di lavoro complessivi. Le imprese delle *Attività manifatturiere* sono quelle con la maggiore percentuale di rapporti di lavoro (pari al 20,9%) per i quali si osserva una retribuzione oraria mediana pari a 12,59 euro.

I differenziali retributivi si ampliano al crescere della classe dimensionale di impresa: il valore minimo della retribuzione oraria, pari a 10,2 euro, si osserva per i rapporti di lavoro presso imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10. Usando questo valore come riferimento, si registrano retribuzioni superiori dell'8,2% nelle imprese con un numero di dipendenti fra 10 e 49, del 18,1% in quelle della classe dimensionale 50-249 e del 27,5% nelle imprese con almeno 250 dipendenti.

Rispetto al 2014, nel 2017 aumentano in misura più marcata, rispetto all'andamento generale, le retribuzioni mediane per le posizioni occupate in imprese del Sud (+2,3%), in imprese con meno di 10 dipendenti (+2,5%) e nelle imprese delle *Altre attività di servizi* (+3,6%).

**FIGURA 2. DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI (a) PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA, ATTIVITÀ ECONOMICA E CLASSE DI DIPENDENTI.** Anno 2014 e 2017, valori percentuali



a) Dove indicato vs S si fa riferimento al settore S - Altre attività di servizi

## Le maggiori diseguaglianze all'interno delle categorie meglio retribuite

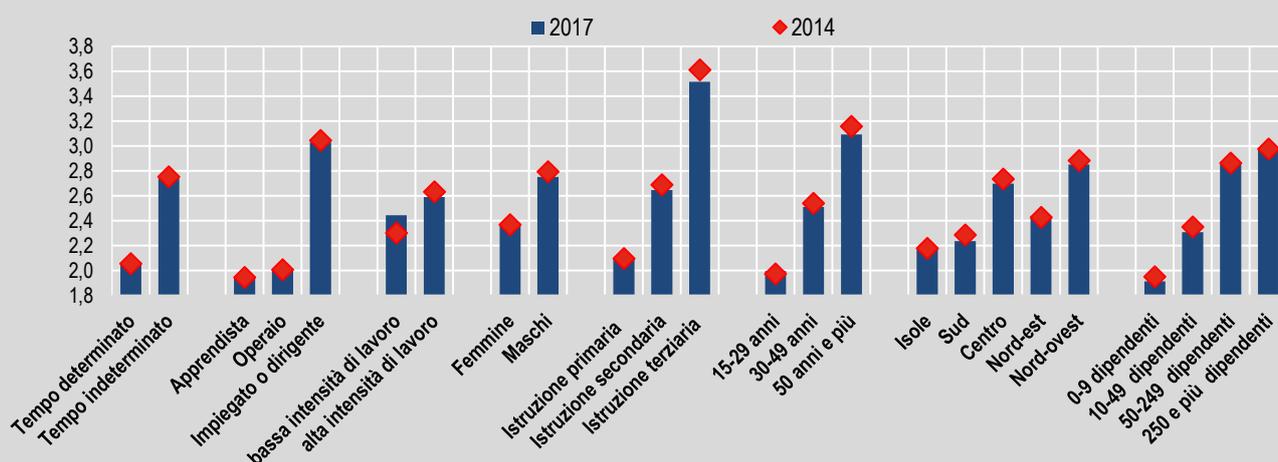
Le diseguaglianze interne vengono misurate rapportando, per ogni categoria, la retribuzione oraria del nono decile rispetto a quella del primo decile. Ordinando le posizioni lavorative nell'anno secondo il valore della retribuzione oraria, il primo decile è il valore soglia sotto al quale si colloca il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più bassa; il nono decile è invece il valore soglia sopra il quale si colloca il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più elevata. Le retribuzioni dei rapporti meglio retribuiti (nono decile) sono superiori più del doppio (2,6 volte) rispetto a quelle dei rapporti con retribuzione oraria più bassa (primo decile)

La maggiore variabilità interna si registra in tutte le categorie con retribuzioni orarie più alte. Tra i dirigenti/impiegati, i laureati, gli over 50, le posizioni occupate al Nord-ovest e quelle occupate nelle grandi imprese, le retribuzioni delle posizioni del nono decile sono superiori di circa 3 volte rispetto a quelle del primo decile.

Una maggiore uniformità interna in termini di retribuzione oraria si osserva al contrario per le sottopopolazioni con retribuzioni orarie più basse. In questa casistica rientrano i rapporti di lavoro a tempo determinato, quelli con qualifica di apprendista, di operaio, con regime orario a tempo parziale, che coinvolgono i giovani, le posizioni lavorative di lavoratori nati all'estero oppure occupate nelle micro imprese per i quali i rapporti al nono decile ricevono una retribuzione circa 2 volte superiore rispetto a quelli del primo decile.

I valori più elevati di variabilità retributiva interna si registrano analizzando i rapporti di lavoro secondo l'attività economica dell'impresa: la variabilità è più alta nelle posizioni lavorative delle imprese dei settori *Estrazione di minerali da cave e miniere* (3,4), *Servizi di informazione e comunicazione* (3,4) e *Attività finanziarie e assicurative* (3,3). Valori decisamente più contenuti si osservano per le posizioni lavorative delle imprese delle *Costruzioni* (1,9), del settore della *Sanità e assistenza sociale* (1,8) e delle *Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione* (1,8).

**FIGURA 3. VARIABILITÀ RETRIBUTIVA SECONDO LE PRINCIPALI VARIABILI DI CLASSIFICAZIONE.**  
Anni 2017 e 2014, valori assoluti.



## Retribuzioni molto più basse per i dipendenti nati all'estero

Nel 2017, il 17% circa delle posizioni lavorative è stato occupato da lavoratori nati all'estero, la maggior parte dei quali (71% circa) nata in paesi extra-europei.

Il differenziale retributivo dei lavoratori nati all'estero rispetto a quelli nati in Italia è negativo e più ampio per i lavoratori nati nei paesi extra-europei (-13,2%) rispetto a quello dei lavoratori nati in paesi europei (-9,4%).

Nelle posizioni lavorative occupate dalle persone nate all'estero la variabilità retributiva interna è più bassa di quella delle posizioni occupate da lavoratori nati in Italia. La differenza rispetto ai nati in Italia è più marcata con riferimento al livello retributivo del nono decile, ossia alla retribuzione percepita dal 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più elevata. A fronte di 21,93 euro orarie percepite dai nati in Italia, il nono decile fa registrare 15,08 euro per i nati fuori dall'Italia con un differenziale negativo pari al -31% circa. Il 10% delle posizioni occupate da lavoratori nati fuori dall'Italia con retribuzione più bassa (primo decile), invece, hanno una retribuzione oraria fino a euro 7,56 (e gli italiani fino a 8,17 con un differenziale pari al -7,5%).

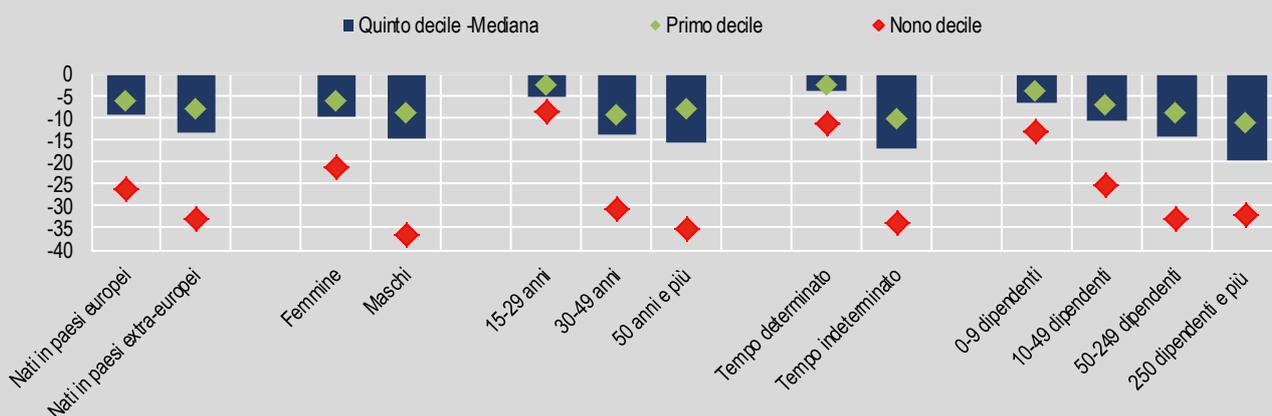
Per quanto riguarda le caratteristiche aziendali, i lavoratori nati all'estero sono più concentrati in imprese che hanno la sede nel Nord-est (30,4% rispetto al 22,6% degli italiani) e nel Nord-ovest (34,0% rispetto al 30,8% dei nati in Italia); nelle imprese medio-piccole (fino a 49 dipendenti) e nei settori *Attività di servizi di alloggio e ristorazione*, e di *Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese*.

Relativamente alle caratteristiche del rapporto di lavoro e del lavoratore, rispetto alle posizioni lavorative occupate da lavoratori nati in Italia, quelle occupate da persone nate all'estero sono prevalentemente concentrate nella qualifica di operaio (85% circa rispetto al 57% dei nati in Italia), a bassa anzianità lavorativa ossia inferiore a 5 anni (81% rispetto al 63,6%), tra gli uomini (63,2% contro il 58,1%), prevalentemente con istruzione primaria e secondaria (istruzione terziaria per il 7,2% delle posizioni lavorative straniere versus il 14,6% circa degli italiani) e con meno di 49 anni. Inoltre per i nati fuori dall'Italia si ha una maggiore incidenza dei contratti a tempo determinato (45,2% rispetto al 32,4% degli italiani) e a tempo parziale (quasi 36% rispetto al 30,8%).

Per i lavoratori nati all'estero rispetto a quelli nati in Italia, il differenziale delle retribuzioni e la variabilità retributiva, sono più ridotti per le categorie con retribuzioni orarie più basse, in particolare per le femmine, i giovani, i lavoratori con contratto a tempo parziale o a tempo determinato e gli occupati in imprese di medio-piccole dimensioni.

Relativamente all'input di lavoro, le ore retribuite sono sempre decisamente inferiori per i lavoratori nati all'estero rispetto a quelli nati in Italia.

**FIGURA 4. DIFFERENZIALI PER DECILE DI RETRIBUZIONE ORARIA DELLE POSIZIONI CON DIPENDENTI NATI ALL'ESTERO RISPETTO AI NATI IN ITALIA SECONDO LE VARIABILI DI CLASSIFICAZIONE.** Anno 2017, valori percentuali



## In crescita dal 2014 il numero di lavoratori intermittenti

Anche a seguito dell'abrogazione dei voucher, il numero di posizioni lavorative interessate dal contratto di lavoro a chiamata passa da 413,6 mila (con 336,6 mila individui diversi coinvolti) nel 2014 a 673 mila (con 520,2 mila individui) nel 2017 e continua ad aumentare anche nel 2018 seppure a tassi decrescenti.

Questa tipologia contrattuale, per la quale la legge fissa regole molto rigorose (articolo 13 del D.lgs 81/2015, Jobs Act) rispetto all'età dei lavoratori e ai settori di attività, si caratterizza anche per una intensità di lavoro più bassa rispetto allo standard (non può essere superiore alle 400 giornate di lavoro nell'arco di tre anni solari). In media, nel 2017, i lavoratori a chiamata hanno un totale di ore retribuite pari al 10% circa rispetto a quelle di un contratto full-time standard (2.080 ore circa). Tale numero di ore, inoltre, è in calo rispetto agli anni precedenti, in particolare nel 2017 scende di oltre il 17% rispetto al 2014.

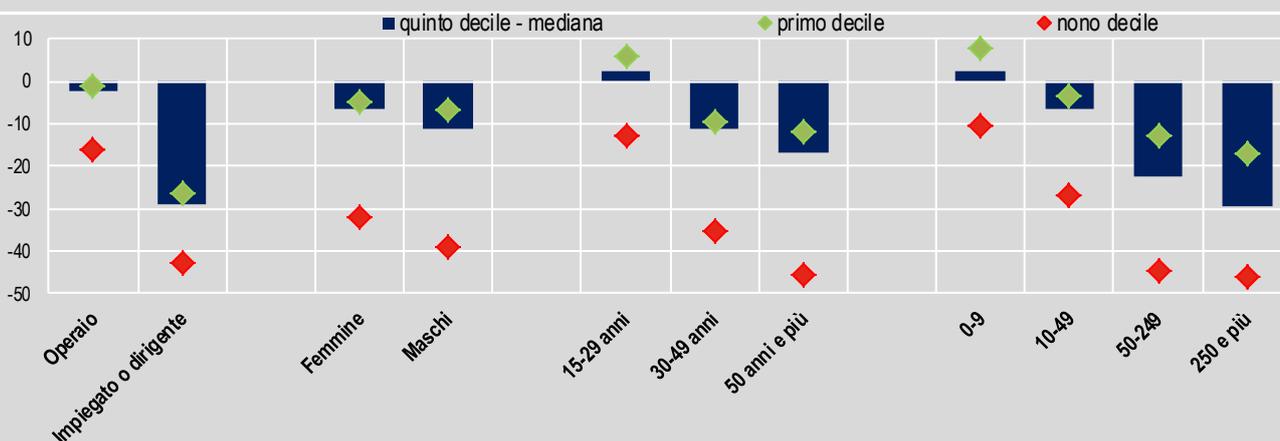
Negli anni sta crescendo anche la quota di rapporti a chiamata con contratto a tempo determinato (dal 66,2% del 2014 al 82,5% del 2017).

Il differenziale retributivo dei lavoratori con contratto a chiamata rispetto a tutti gli altri lavoratori con tipologia contrattuale differente è pari a -9,3% per le retribuzioni mediane, scende al -6,1% per le retribuzioni al primo decile ed è pari al -36,9% per le retribuzioni al nono decile. Le differenze nelle retribuzioni tra i rapporti con contratto intermittente e tutte le altre tipologie contrattuali si concentrano nei livelli retributivi più alti e crescono al crescere delle retribuzioni. A conferma di ciò, la variabilità interna delle retribuzioni è decisamente inferiore per i lavoratori con contratto a chiamata rispetto a quella degli altri lavoratori.

Queste peculiarità si riscontrano anche con riferimento alle caratteristiche del lavoratore, del rapporto di lavoro e dell'impresa. In particolare, coloro che hanno un rapporto di lavoro con contratto intermittente sono prevalentemente operai (88,7% rispetto al 60,7% delle posizioni lavorative non intermittenti con la stessa qualifica). Per questa categoria si registra un differenziale retributivo rispetto agli operai con un contratto diverso dall'intermittente del -2,3% in mediana. Per gli impiegati con contratto intermittente il differenziale retributivo rispetto ai colleghi con stessa qualifica ma diverso contratto è pari a -29,1%.

Il differenziale retributivo negativo dei lavoratori a chiamata rispetto agli altri rapporti di lavoro risulta più marcato al crescere del livello della retribuzione. I valori sono più alti per i maschi rispetto alle femmine: i rapporti di lavoro a chiamata occupati da donne (che sono il 53,6% rispetto al 40,6% delle occupate con un contratto differente) registrano differenziali del -5,1% al primo decile, -6,3% in mediana e -31,9% al nono decile. I differenziali per i rapporti di lavoro a chiamata occupati da uomini sono pari a -6,6% al primo decile, -11,2% in mediana e -38,9% al nono decile.

**FIGURA 5. DIFFERENZIALI PER DECILE DI RETRIBUZIONE ORARIA DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI RISPETTO AGLI ALTRI CONTRATTI SECONDO LE PRINCIPALI VARIABILI DI CLASSIFICAZIONE.** Anno 2017. Valori percentuali.



## In tre anni aumentano le posizioni in part-time e la loro retribuzione

Le posizioni lavorative con contratto di lavoro a tempo parziale costituiscono il 31,7% del totale nel 2017, con una crescita del 24,6%, tra il 2014 e il 2017, più alta di quella registrata per i full-time (10%). Ad aumentare sono soprattutto i rapporti di lavoro part-time per la qualifica di operaio: +28% contro +19,8% di impiegati o dirigenti e +12,5% degli apprendisti.

Sempre con riferimento allo stesso periodo, le retribuzioni orarie sono cresciute in modo più marcato per i contratti a tempo parziale: +2,7% (valore mediano) contro +1,7% dei contratti a tempo pieno. Se si guarda al 10% dei rapporti di lavoro con retribuzione oraria più bassa (primo decile), la retribuzione oraria registra una crescita del +2,5% sia per i part-time sia per i full-time. Osservando invece il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria maggiore (nono decile), nei contratti a tempo parziale la crescita della retribuzione oraria è decisamente più marcata (+4,4%) rispetto a quella registrata per i rapporti di lavoro a tempo pieno (+1,5%).

La retribuzione oraria mediana delle posizioni lavorative a tempo parziale è di 10,07 euro, 1,91 in meno rispetto a quelle con contratto full-time. Il differenziale retributivo fra le posizioni lavorative con i due regimi orari è quindi negativo e il divario cresce al crescere della retribuzione oraria: per il primo decile è pari a -8,4%, per la mediana è pari a -15,9% e per il nono decile raggiunge il -32,1%.

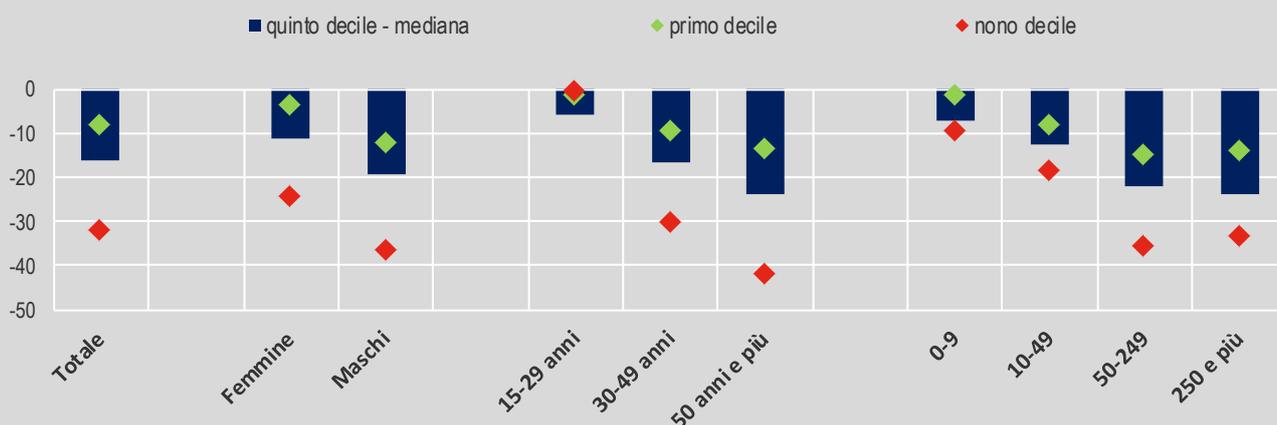
Il 63% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo parziale coinvolge le donne, mentre per i contratti a tempo pieno questa percentuale si ferma al 30,8%.

Il differenziale retributivo fra le posizioni lavorative part-time e quelle a tempo pieno è negativo. Con riferimento al genere, il differenziale è pari a -19,4% per gli uomini e a -11,2% per le donne.

Il differenziale retributivo dei giovani fra 15 e 29 anni e un contratto di lavoro a tempo parziale rispetto ai coetanei con contratto a tempo pieno è piuttosto contenuto (-1,6% per il primo decile, -5,9% per la mediana e -0,6% per il nuovo decile). Le posizioni lavorative dei giovani a tempo parziale coprono una quota maggiore rispetto a quelle a tempo pieno (28,1% contro 20,2%). Al contrario i lavoratori più anziani (50 anni e più) occupano il 21% dei rapporti di lavoro a tempo parziale e il 26,7% di quelli a tempo pieno e mostrano un differenziale retributivo fra i due regimi orari decisamente più marcato che raggiunge il -42,1% per le posizioni lavorative a retribuzione oraria maggiore (nono decile).

Nelle imprese fino a 9 dipendenti è occupato il 42,7% di tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale, il 24% di tutti quelli a tempo pieno. Il differenziale retributivo fra tempo parziale e tempo pieno cresce al crescere del numero dei dipendenti: per il valore mediano si registra -7,3% per le micro imprese, -12,7% per le grandi imprese (10-49 dipendenti), -21,8% per le imprese fra 50 e 249 dipendenti e -24% per le grandi imprese (250 dipendenti o più).

**FIGURA 6. DIFFERENZIALI PER DECILE DI RETRIBUZIONE ORARIA DELLE POSIZIONI A TEMPO PARZIALE RISPETTO AL TEMPO PIENO SECONDO LE PRINCIPALI VARIABILI DI CLASSIFICAZIONE.** Anno 2017, valori percentuali.



## Retribuzione più alta del 20% per i dipendenti laureati rispetto ai diplomati

Nel 2017, la retribuzione oraria dei dipendenti che possiedono un diploma è pari a 11,54 euro, il 20% in meno rispetto alla retribuzione oraria dei dipendenti che possiedono almeno una laurea triennale (13,85 euro). Il premio retributivo dei laureati risulta inferiore rispetto a quello osservato nel 2014 (21,2%); infatti, i laureati presentano una crescita nelle retribuzioni inferiore rispetto a quella dei diplomati (rispettivamente, da 13,83 euro a 13,85 euro e da 11,41 euro a 11,54). In termini di struttura occupazionale nel 2017 ci sono circa 3 laureati ogni 10 diplomati (incidenza in crescita rispetto al 2014).

Il differenziale retributivo tra laureati e diplomati aumenta al crescere dell'anzianità lavorativa. Le posizioni occupate da laureati con anzianità inferiore ai 10 anni, infatti, presentano nel 2017 un differenziale rispetto ai colleghi diplomati con pari anzianità del 17,7%. Se l'anzianità supera i 20 anni tale differenziale si attesta al 46%, con una differenza di oltre 28 punti percentuali. L'aumento più significativo del differenziale al crescere dell'anzianità si osserva nel Centro (+33,7 punti percentuali) e nel Nord-est (+29,2 punti percentuali).

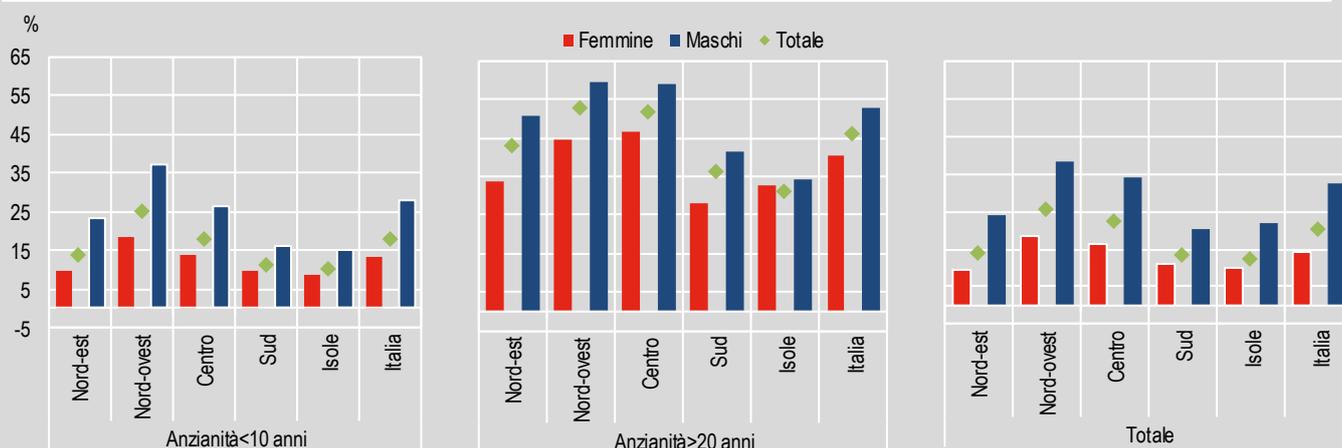
La composizione tra laureati e diplomati dimostra una maggiore presenza relativa di laureati tra le donne: il numero di dipendenti laureate è, infatti, pari al 37,5% delle diplomate, mentre per l'altro sesso tale rapporto scende al 24,9%. La laurea premia in misura maggiore gli uomini: l'aumento retributivo è del 32,6% rispetto al diploma mentre per le donne si ferma al 14,3%. I laureati (uomini) percepiscono una retribuzione oraria pari a 16,07 euro, superiore del 32,6% rispetto a quella dei diplomati (12,12 euro). Per loro il differenziale più alto si registra nel Nord-ovest (+38,4%) e quello più basso al Sud (+20,5%).

Fra i dipendenti uomini, rispetto al 2014 il vantaggio retributivo dei laureati sui diplomati è diminuito di più di un punto percentuale (dal 34,3%), perché, contestualmente, sono aumentate le retribuzioni dei diplomati (da 12,06 euro a 12,12 euro) e sono diminuite le retribuzioni dei laureati (da 16,20 euro a 16,07 euro).

Nel 2017 le donne in possesso di una laurea percepiscono una retribuzione oraria inferiore di oltre 3 euro rispetto ai colleghi uomini (12,58 euro) e il premio collegato al possesso della stessa si ferma a un livello che è meno della metà di quello ottenuto dagli uomini (14,3%). Lo svantaggio delle donne, ovunque evidente, è più marcato nel Nord-est (+9,6% contro +24,1%), nel Centro (+16,3% contro 34,4%) e nel Nord-ovest (+18,6% rispetto a +38,4%).

Per le donne il differenziale all'aumentare dell'anzianità cresce di 27 punti percentuali - dal 13,2% per anzianità inferiore ai 10 anni al 40,3% per anzianità superiore ai 20 - mentre per gli uomini di 25 (dal 28,1% per anzianità inferiore ai 10 anni al 53% per anzianità superiore ai 20).

**FIGURA 7. DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DEI LAUREATI RISPETTO AI DIPLOMATI PER GENERE, ANZIANITÀ E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.** Anno 2017, valori percentuali



## Stesso lavoro per due terzi dei dipendenti presenti sia nel 2014 che nel 2017

I dipendenti che avevano una posizione lavorativa nel 2014 ancora dipendenti nel settore privato extra-agricolo nel 2017 sono circa 11,2 milioni (circa l'83% di tutti i dipendenti del 2014); nell'arco temporale considerato, questi hanno aumentato la propria retribuzione oraria in mediana del 5,7%. Le femmine hanno percepito un aumento leggermente inferiore rispetto ai maschi (+5,4% rispetto al + 5,9%).

Il 63,8% dei lavoratori considerati ha mantenuto lo stesso rapporto di lavoro; per essi la retribuzione nel periodo è aumentata del 6,1% (+5,9% per le femmine e +6,3% per i maschi).

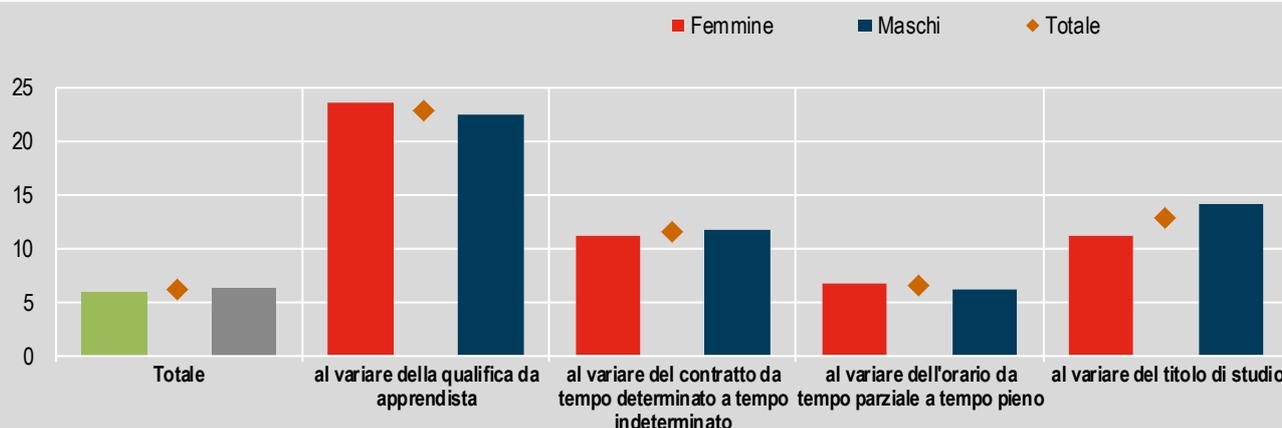
In continuità del rapporto, i dipendenti che nel periodo sono passati da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato (3,1%) hanno aumentato la propria retribuzione dell'11,4%. Il maggior guadagno in termini retributivi è stato ottenuto dai lavoratori che sono passati da apprendisti a impiegati oppure operai (l'1,4% del totale), i quali hanno maturato nel 2017 una retribuzione del 22,8% superiore rispetto a quella del 2014 (+23,6% per le donne e +22,4% per gli uomini).

Nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno che interessa l'1,9% dei lavoratori, l'aumento è pari al 6,4%, più consistente per le donne (+6,7%) che per gli uomini (+6,1%). Le posizioni che nel 2014 avevano avuto una retribuzione inferiore alla mediana nell'anno (il 38,9% di quelle attive anche nel 2017) hanno percepito un aumento del 7,7%, a fronte di un aumento del 5,1% di quelle che nel 2014 percepivano una retribuzione oraria superiore al valore mediano dell'anno (il 61,2% di quelle attive anche nel 2017).

Circa l'1% dei dipendenti compresenti nei due anni ha maturato un titolo di studio nel periodo: per questi la retribuzione oraria è aumentata in mediana del 9,4% e in media del 43,3%. Le donne che nel periodo hanno conseguito un titolo di studio vedono crescere la propria retribuzione in misura minore rispetto ai colleghi: il loro aumento retributivo è in mediana pari al 7,9% contro l'11% degli uomini.

Rispetto a tutti i dipendenti che nel periodo hanno conseguito un titolo di studio (l'1,4% delle donne e l'1% degli uomini), solo il 24,7% ha mantenuto la stessa posizione lavorativa. Tra coloro che hanno mantenuto lo stesso rapporto di lavoro l'aumento in termini retributivi è stato pari al 12,7% (11% per le donne e 14,1% per gli uomini).

**FIGURA 8. DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI LONGITUDINALI TRA IL 2014 E IL 2017 SULLA SINGOLA POSIZIONE LAVORATIVA PER GENERE E TIPO DI VARIAZIONE INTERCORSA NEL PERIODO.** Anno 2017, valori percentuali



## È a bassa retribuzione il 6,3% dei rapporti di lavoro attivi nel 2017

Nel 2017 il 6,3% dei rapporti totali riceve una retribuzione oraria inferiore ai due terzi della mediana nazionale. Nonostante l'aumento in valore assoluto, da 1,1 milioni nel 2014 a 1,2 milioni nel 2017, le posizioni a bassa retribuzione segnano una diminuzione di 0,4 punti percentuali in termini relativi nei quattro anni considerati.

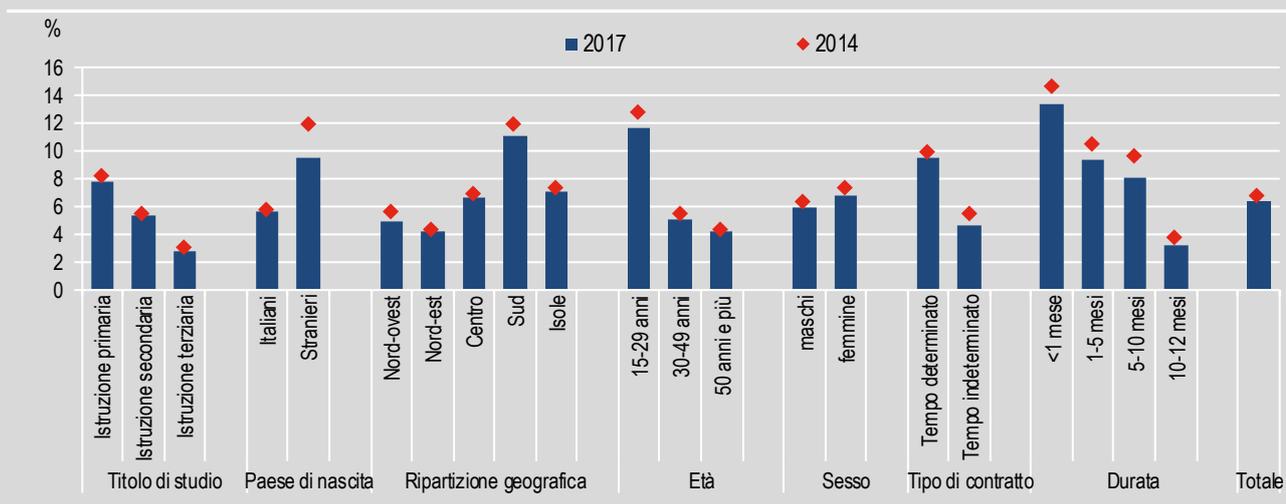
I *low pay jobs* si concentrano tra i giovani under30 (11,7%), le posizioni occupate nel Sud (11%), i lavoratori nati all'estero (9,5%) e i lavoratori con contratto a tempo determinato (9,5%).

Le donne sono più colpite (6,8% contro 5,9% per gli uomini) mentre tra le posizioni occupate da lavoratori laureati l'incidenza di *low pay jobs* è bassa (2,8%).

In termini relativi le posizioni a bassa retribuzione registrano un deciso calo rispetto al 2014 tra gli stranieri (-2,4 punti percentuali), i giovani (-1 punto percentuale) e nel Sud (-0,8 punti percentuali).

L'incidenza di *low pay jobs* è più alta per le posizioni di breve durata: nel 2017 vi rientra il 13,3% delle posizioni con durata inferiore al mese e solo il 3,2% delle posizioni che hanno lavorato nell'anno più di 10 mesi.

**FIGURA 9. INCIDENZA LOW PAY JOBS.** Anni 2014 - 2017. Valori percentuali



## Più di 7 milioni di nuovi rapporti nel 2017

Il 23,9% dei nuovi rapporti sono stati attivati da imprese del settore *Noleggio, agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle imprese*, il 21,5% da quelle delle *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione*, il 12,1% da unità del settore *Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli*, l'11% nelle imprese del settore manifatturiero. Nel 36,6% dei casi si tratta di rapporti a tempo parziale e nel 76,6% di contratti a tempo determinato; oltre 4 nuove posizioni su 10 coinvolgono donne, il 22% stranieri. L'età dei lavoratori che hanno attivato nuove posizioni nell'anno è nel 46% dei casi compresa tra i 30-49 anni mentre nel 17,5% è oltre i cinquanta anni.

Rispetto al 2014, il numero di nuove attivazioni è cresciuto sia in valore assoluto (da 5,3 a 7,1 milioni nel 2017) sia in termini relativi (dal 32,4% al 37,8%) a indicare, oltre a una ripresa dell'occupazione, anche una maggiore frammentarietà della stessa.

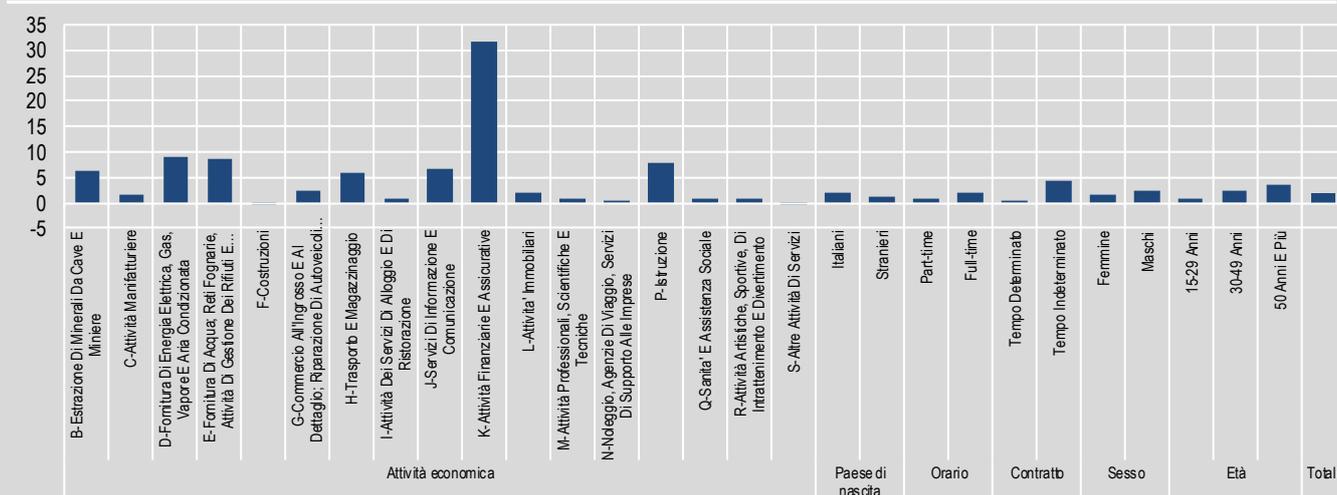
Tra il 2014 e il 2017 l'incidenza di posizioni a tempo determinato tra le nuove attivazioni è cresciuta di quasi 5 punti percentuali (dal 71,9% al 76,6%) mentre è aumentata solo in misura lieve quella relativa a nuove attivazioni a tempo parziale (dal 35,4% al 36,6%); nello stesso periodo risulta inoltre in crescita, tra i nuovi rapporti, l'incidenza dei lavoratori con oltre 50 anni (dal 15,3% al 17,5%).

Nel 2017 la retribuzione oraria mediana delle nuove posizioni è pari a 10,09 euro, inferiore del 10,3% rispetto alla retribuzione mediana di tutte le posizioni nell'anno. Le nuove posizioni meglio retribuite si rilevano tra le imprese operanti nelle attività finanziarie e assicurative (+65,7% rispetto alla retribuzione totale delle nuove posizioni nell'anno) e nei servizi di informazione e comunicazione (+33,5%), per i contratti a tempo pieno (+3,2%) e tra i lavoratori con più di 50 anni (+3,8%). All'opposto, le nuove posizioni meno retribuite coinvolgono le imprese delle *Altre attività di servizi* (-19,2%), i contratti a tempo parziale (-5,2%), gli stranieri (-4%) e i giovani under30 (-3%).

Rispetto al 2014, le retribuzioni dei nuovi rapporti sono cresciute del 3,6%, quasi due punti percentuali in più rispetto alla crescita retributiva di tutte le posizioni nel periodo. Particolarmente evidente è il caso del settore delle *Attività finanziarie e assicurative* dove, a fronte di un aumento retributivo generale tra il 2014 e il 2017 dell'1,5%, i nuovi rapporti percepiscono un aumento del 33,3%. Stesso andamento si osserva per i *Servizi di informazione e comunicazione, Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento e Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata*, dove la retribuzione delle nuove posizioni aumenta rispettivamente di 6,7, 8,7 e 9 punti percentuali in più rispetto all'aumento generale.

Nel confronto con il 2014, vedono crescere la loro retribuzione più dell'aumento retributivo generale le nuove posizioni a tempo pieno (+3,7%) e quelle a tempo indeterminato (+7,4%).

**FIGURA 10. DIFFERENZA DI VARIAZIONE TRA IL 2014 E IL 2017 DELLA RETRIBUZIONE ORARIA DEI NUOVI RAPPORTI RISPETTO ALLA VARIAZIONE TOTALE.** Anni 2014 - 2017, valori percentuali



# Glossario

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

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

**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.

**Contratto di lavoro a chiamata o intermittente:** è un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza. La disciplina normativa è contenuta nel Decreto Legislativo di riordino delle tipologie contrattuali (D.lgs. 81/2015).

**Età:** l'età del lavoratore dipendente indicato dal Registro degli Individui è classificabile nelle seguenti voci: 15-29 anni, 30-49 anni e 50 anni e più.

**Genere:** il genere del lavoratore dipendente indicato nel Registro degli Individui è classificabile in due voci: maschio e femmina.

**Mediana della retribuzione oraria:** ordinando le posizioni lavorative secondo il valore crescente della retribuzione oraria, è il valore della retribuzione oraria della posizione lavorativa centrale.

**Nono decile della retribuzione oraria:** Ordinando le posizioni lavorative secondo il valore crescente della retribuzione oraria, è il valore soglia della retribuzione oraria al di sopra del quale si colloca il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più elevata.

**Primo decile della retribuzione oraria:** Ordinando le posizioni lavorative secondo il valore crescente della retribuzione oraria, è il valore soglia della retribuzione oraria al di sotto del quale si colloca il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria più bassa.

**Posizione lavorativa o rapporto di lavoro dipendente:** è la relazione tra una unità economica e un individuo avente per oggetto un'attività lavorativa. Il registro considera le sole posizioni lavorative per le quali risulta almeno un segnale dagli archivi amministrativi finora considerati. Vi ricadono sicuramente le posizioni lavorative regolari. Sono considerate le forme di lavoro a carattere occupazionale. Tale relazione è definita da una data di inizio ed è assimilabile con il contratto di lavoro. Un importante attributo del rapporto di lavoro è la data di cessazione, che sarà mancante fino al momento dell'effettiva cessazione del rapporto. La data di inizio rapporto è, invece, la data corrispondente all'effettiva accensione del rapporto di lavoro. Non costituiscono fine del rapporto eventi di trasformazioni o proroghe del medesimo (es: trasformazione da part-time a full-time, proroga di un contratto a tempo determinato, etc.. o eventi che comportano sospensioni del contratto stesso (es: aspettativa, etc..). Le informazioni rilasciate sono relative a tutti i rapporti di lavoro definiti "attivi" ossia con almeno un'ora retribuita a carico dell'impresa nell'anno.

**Posizioni lavorative a basso input di lavoro:** sono le posizioni lavorative con meno di 90 giornate retribuite nell'anno e un'anzianità aziendale minore di due anni; sono state incluse, per definizione, tra le posizioni lavorative a basso input di lavoro quelle con contratto di lavoro a chiamata o intermittente. L'obiettivo, infatti, era di individuare le posizioni lavorative con basso input di lavoro non da attribuirsi ad interruzione di rapporti di lavoro di medio/lunga durata misurati con un'anzianità nel rapporto superiore a due anni.

**Posizioni lavorative a alto input di lavoro:** sono le posizioni lavorative con almeno 90 giornate retribuite nell'anno. Sono incluse tra le posizioni lavorative ad alto input di lavoro anche quelle che pur avendo un numero di giornate retribuite nell'anno inferiori a 90 avevano un'anzianità nella posizione superiore a due anni.

**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.

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

**Paese di origine:** in base al paese di nascita del lavoratore indicato dal Registro degli Individui si possono classificare i lavoratori dipendenti in due voci: nati in Italia e nati all'estero.

**Qualifica Contrattuale:** inquadramento contrattuale della posizione lavorativa dipendente, classificabile nelle seguenti voci: dirigenti e impiegati, operai e apprendisti.

**Rapporti in essere:** rapporti di lavoro o posizioni lavorative già esistenti all'inizio dell'anno che non hanno fatto registrare attivazioni e/o cessazioni nel corso dello stesso.

**Rapporti nuovi:** rapporti di lavoro o posizioni lavorative attivate nel corso dell'anno.

**Regime orario:** il contratto di lavoro definisce il numero di ore lavorative previste si possono quindi distinguere posizioni lavorative part-time, quelle con un contratto di lavoro dipendente caratterizzato da un numero di ore ridotto rispetto a quello ordinario e full-time quelle con orario di lavoro ordinario.

**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. Include la retribuzione per ore di lavoro straordinarie ossia svolte oltre le ore ordinarie.

**Retribuzione oraria:** rapporto tra la retribuzione lorda annua e le ore retribuite a carico del datore di lavoro.

**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. Le posizioni lavorative con contratto stagionale sono state tutte classificate nella tipologia di contratto a tempo determinato.

**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. È classificabile nelle seguenti voci: Istruzione primaria (nessun titolo, licenza elementare e media), Istruzione secondaria (diploma) e Istruzione terziaria (laurea e post-laurea).

**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.

**Variabilità retributiva interna:** è calcolata come il rapporto fra il valore del nono e quello del primo decile della distribuzione delle retribuzioni orarie per ora retribuita (D9/D1) in quel gruppo.

## Nota metodologica

### Obiettivi conoscitivi e quadro di riferimento

Il sistema delle statistiche strutturali su retribuzioni e costo del lavoro in Italia è stato negli ultimi anni 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). Il registro RACLI, basato prevalentemente su fonti amministrative di natura previdenziale, integra anche informazioni provenienti da fonti amministrative di natura fiscale e dati di indagine.

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 produrre le stime annuali per il calcolo del Gender Pay Gap (GPG) e di sviluppare indicatori per l'analisi delle disuguaglianze retributive.

Le statistiche presentate sono basate su dati estratti dal registro RACLI e fanno riferimento alla popolazione delle posizioni lavorative dipendenti retribuite almeno un'ora negli anni 2014, 2015, 2016 e 2017.

In fase di sviluppo, il Registro del Lavoro consentirà di estendere il campo di osservazione a tutti i rapporti di lavoro dipendenti e non dipendenti del settore pubblico e privato.

### Fonti di Dati

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.

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. Sono, inoltre, integrate informazioni provenienti dalle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770/Certificazione Unica). 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. A causa di una percentuale, seppur ridotta, di titoli di studio mancanti, tali osservazioni sono state escluse nelle statistiche per livello di istruzione.

### Popolazione di riferimento, unità di analisi

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).

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.

L'unità di analisi qui utilizzata è la posizione lavorativa dipendente o rapporto di lavoro.

Questa è definita come il rapporto che si instaura tra una datore di lavoro ed un lavoratore definito da una data di inizio ed è assimilabile con il contratto di lavoro. Un importante attributo del rapporto di lavoro è la data di cessazione, che sarà mancante fino al momento dell'effettiva cessazione del rapporto. Non costituiscono fine del rapporto eventi di trasformazioni o proroghe del medesimo (es: trasformazione da part-time a full-time, proroga di un contratto a tempo determinato, etc..) o eventi che comportano sospensioni del contratto stesso (es: aspettativa, etc..).

### Processo e metodologie

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, informazioni provenienti dalle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770 e Certificazioni Uniche) e dati di indagine (Indagine sulla Struttura delle retribuzioni - SES, 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)) .

In sintesi, l'approccio utilizzato nel registro RACLI per derivare le ore retribuite parte dal totale delle ore lavorabili da cui si sottraggono le ore di assenza non retribuite e si sommano 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.

Le ore non retribuite dall'impresa, da sottrarre alle ore lavorabili, si distinguono in ore di assenza indennizzate da ente esterno per eventi tutelati dalla legge e ore non indennizzate. La stima delle ore di assenza indennizzate viene effettuata utilizzando congiuntamente informazioni giornaliere ed informazioni relative alla retribuzione imponibile mensile persa a causa di assenza non retribuita dal datore di lavoro ma indennizzate da enti di assistenza e previdenza. Nello specifico, le informazioni giornaliere sono costituite dalle giornate lavorate dichiarate per ciascun giorno del mese e dalle giornate retribuite nel mese dichiarate secondo uno standard amministrativo che non coincide con il numero dei giorni da calendario del mese. La stima delle ore di assenza non indennizzate viene effettuata utilizzando la fonte 770/Certificazione Unica: in particolare, si confronta la durata del contratto nell'anno stimata da registro RACLI con il numero di giorni per i quali spettano detrazioni per lavoro dipendente dichiarati nella fonte fiscale. 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, mentre la retribuzione persa per assenza viene trasformata in ore equivalenti di assenza 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 irregolari<sup>1</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 convertita 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.

Il processo di produzione del registro comprende un trattamento di controllo e correzione a livello di micro dati, sia cross-section sia longitudinale, tale da consentire anche lo studio dell'evoluzione della singola posizione lavorativa nei diversi anni. Il trattamento dei dati per analisi longitudinali e l'inserimento di eventuali nuove fonti amministrative e/o nuove informazioni può comportare la variazione dei dati già pubblicati.

### L'output: principali misure di analisi

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 mediane tra diversi gruppi di posizioni lavorative (ad esempio tra le posizioni occupate da maschi e da femmine) viene utilizzato per misurare la disuguaglianza tra i gruppi.

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

### Informazioni sulla riservatezza dei dati

I dati raccolti sono tutelati dal segreto statistico e sottoposti alla normativa sulla protezione dei dati personali. Questi possono essere utilizzati, anche per successivi trattamenti, esclusivamente per fini statistici dai soggetti del Sistema statistico nazionale e possono, altresì, essere comunicati per finalità di ricerca scientifica alle condizioni e

<sup>1</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.

secondo le modalità previste dall'art. 7 del Codice di deontologia per il trattamento di dati personali effettuato nell'ambito del Sistema statistico nazionale e dal regolamento comunitario n. 831/2002. Le stime diffuse in forma aggregata, sono tali da non poter risalire ai soggetti che hanno fornito i dati o a cui si riferiscono.

### **Copertura e dettaglio territoriale**

Le informazioni sono disponibili per l'intero territorio nazionale e vengono rilasciate con un livello di dettaglio massimo provinciale.

### **Diffusione**

I dati utilizzati per le analisi proposte in questa statistica report sono rilasciati anche sul data warehouse I.stat con elevato livello di dettaglio informativo.

È previsto un rilascio a cadenza annuale sia di una statistica Report sia delle informazioni su I.stat.

I.Stat (dati.istat.it)

TEMA - Lavoro e retribuzioni

Sottotema - Occupazione dipendente e retribuzioni

Nome del dataset: Posizioni lavorative e ore lavorate nelle imprese