

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

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

Primo decile: Ordinando le posizioni lavorative secondo il valore crescente della retribuzione oraria, è il valore soglia 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). I dati rilasciati fanno riferimento alla popolazione delle posizioni lavorative dipendenti retribuite almeno un'ora. 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.

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 irregolari¹ 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.

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.

Principali misure di analisi

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

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 statistiche dai soggetti del Sistema statistico nazionale e possono, altresì, essere comunicati per finalità di ricerca scientifica alle condizioni e 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.

¹ 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.