

LA STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO IN ITALIA | ANNO 2020

Costo del lavoro orario, pesano i contributi. Ma in Italia è più basso della media dell'Eurozona

Per le **unità economiche più grandi** (con oltre 1.000 dipendenti) il costo del lavoro orario è pari in media a **33,3 euro**, circa 10 euro in più di quello rilevato per le unità economiche con 10-49 dipendenti (23,1 euro).

Il costo del lavoro orario nel settore delle Attività finanziarie e assicurative (51,6 euro) è di quasi 33 euro superiore a quello del settore del Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (18,8 euro).

Nel 2020, primo anno di pandemia, **le ore lavorate per dipendente sono inferiori del 6,6% rispetto al 2016.**

29,4 euro

Il costo del lavoro orario medio

+ 5,3% rispetto al costo del 2016

41.081 euro

Il costo del lavoro annuo per dipendente

1.398

Le ore in media lavorate in un anno da un dipendente

1.519 ore se dipendente a tempo pieno, 895 ore se a tempo parziale.

www.istat.it

UFFICIO STAMPA
tel. +39 06 4673.2243/44
ufficiostampa@istat.it

CONTACT CENTRE
tel. +39 06 4673.3102



I dati su cui si basano le analisi del report provengono dalla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (RCL-LCS) e si riferiscono all'anno 2020. Come previsto dalle norme comunitarie, la rilevazione riguarda i lavoratori dipendenti di imprese e istituzioni dell'industria e dei servizi e delle istituzioni pubbliche, con almeno 10 dipendenti. Si tratta di 12,5 milioni di posizioni lavorative (71,9% nei Servizi e 28,1% nell'Industria): il 73,1% dell'occupazione totale si riferisce al settore privato mentre il restante 26,9% è da attribuire al settore pubblico¹. Per il settore privato le informazioni provenienti dall'indagine diretta sono state integrate con le informazioni provenienti dal Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale e dal Registro ASIA Imprese, mentre per il settore pubblico sono stati utilizzati i dati del Registro Tematico del Lavoro, del Registro delle Istituzioni Pubbliche e i dati da fonte amministrativa (cfr. Nota metodologica).

Costo del lavoro medio annuo più alto nell'Industria in senso stretto

Nel 2020, il costo del lavoro - ossia il complesso delle spese sostenute dai datori di lavoro per impiegare lavoro dipendente - è stato in media pari a 41.081 euro per dipendente: il 72% è rappresentato dalle retribuzioni lorde (in media 29.591 euro), il 27,7% dai contributi sociali a carico del datore di lavoroⁱⁱ (in media 11.366 euro) e lo 0,3% dai costi intermedi connessi al lavoro (in media 123 euro) che includono anche le spese di formazione professionale, pari allo 0,2% (cfr. Allegato 1).

Il costo del lavoro più basso si registra nelle Costruzioni, per effetto soprattutto del basso livello delle retribuzioni lorde, quello più alto nell'Industria in senso stretto.

Il costo del lavoro per ora lavorata è pari in media a 29,4 euro ed è la somma di 21,2 euro di retribuzione lorda, 8,1 euro di contributi sociali e 0,1 euro di costi intermedi. Il costo orario più elevato si rileva nel settore degli Altri Servizi (32,1 euro di cui 23,4 di retribuzioni lorde), mentre il valore minimo in quello delle attività di Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (18,8 euro), dove anche la retribuzione lorda per ora lavorata (13,5 euro) è la più bassa.

I settori che registrano l'intensità di lavoro massima, misurata in termini di ore annualmente lavorate per dipendente, sono Costruzioni (1.557) e Industria in senso stretto (1.512).

COSTO DEL LAVORO E ORE LAVORATE: I NUMERI CHIAVE

Anno 2020, valori in euro e valori assoluti

MACROSETTORI (ATECO)	Costo del lavoro medio annuo per dipendente (€)			Costo del lavoro orario medio (€)			Ore lavorate per dipendente
	Totale	di cui:		Totale	di cui:		
		Retribuzione lorda	Contributi sociali		Retribuzione lorda	Contributi sociali	
Industria in senso stretto (B-E)	44.176	31.370	12.642	29,2	20,7	8,4	1.512
Costruzioni (F)	37.568	26.031	11.318	24,1	16,7	7,3	1.557
Servizi di mercato (G-N)	38.778	27.990	10.634	28,0	20,2	7,7	1.385
Altri servizi (O-S)	42.036	30.676	11.319	32,1	23,4	8,7	1.308
Totale (B-S)	41.081	29.591	11.366	29,4	21,2	8,1	1.398

Struttura del costo del lavoro: oltre il 70% è retribuzione lorda

La componente principale del costo del lavoro è la retribuzione lorda (Figura 1). Essa è data dalla retribuzione in denaro, che rappresenta il 71,3% del costo del lavoro, e dalla componente in natura, residuale, che ammonta allo 0,7% del costo del lavoro, per un importo medio pari a 284 euro. La retribuzione lorda in denaro può essere a sua volta distinta in: importi ricorrenti, erogabili in ogni periodo di paga (22.744 euro, pari al 55,4% del costo del lavoro); importi non ricorrenti, erogati solo in alcune occasioni, quali mensilità aggiuntive o premi annuali (3.856 euro, pari al 9,4%); remunerazioni per ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro, come ferie, festività o permessi (2.700 euro, il 6,6%)ⁱⁱⁱ.

La seconda componente del costo del lavoro sono i contributi sociali, che ne rappresentano il 27,7%, e sono costituiti da: contributi obbligatori per legge (8.668 euro, il 21,1%); contributi volontari e contrattuali (155 euro, lo 0,4%); accantonamenti del trattamento di fine rapporto (TFR) (1.521 euro, il 3,7%); contributi sociali figurativi (1.023 euro, il 2,5%).

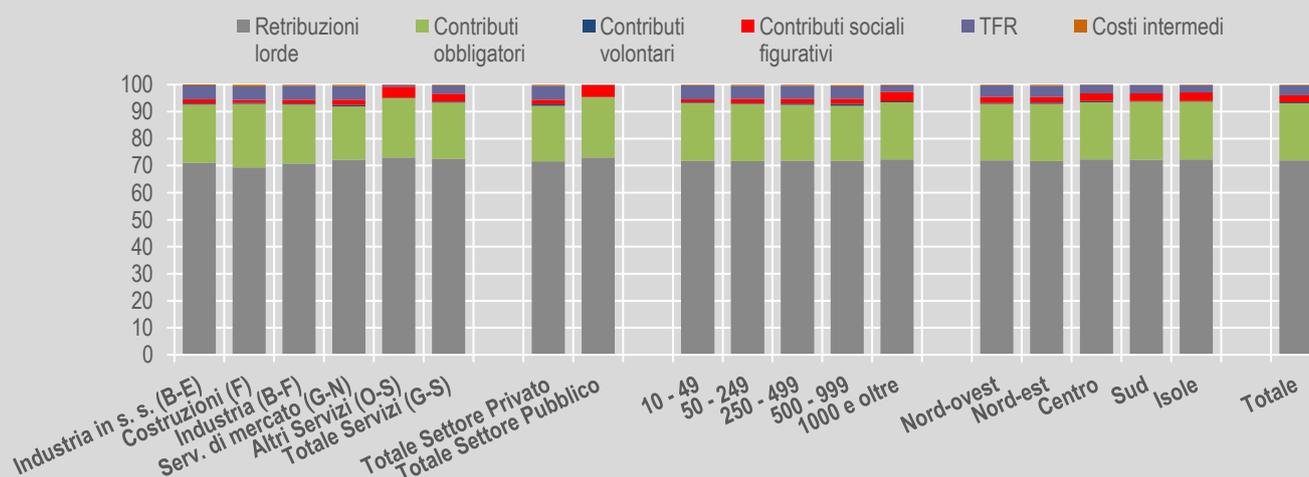
I costi intermedi connessi al lavoro rappresentano infine una quota residuale, pari a 123 euro (lo 0,3%).

Il rapporto tra contributi sociali e retribuzione annuale indica che, mediamente, l'ammontare dei contributi sociali complessivi è pari a 38,4 euro ogni 100 euro di retribuzione lorda.

La struttura del costo del lavoro varia però a seconda del settore di attività economica, della classe dimensionale dell'unità economica e della ripartizione geografica. L'incidenza della retribuzione lorda (inclusa la componente in natura) passa infatti dal 69,3% nelle Costruzioni al 76,1% nelle Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; pesa il 71,7% per le unità economiche che hanno tra 50 e 249 dipendenti (72,3% tra quelle con almeno 1.000 dipendenti), mentre sul territorio è pari al 72,3% nel Centro e nelle Isole e scende al 71,7% al Nord-est.

FIGURA 1. COMPONENTI DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER DIPENDENTE

Anno 2020. Composizioni percentuali



Elevato il costo del lavoro per dipendente nelle Attività finanziarie ed assicurative

Il costo del lavoro è fortemente influenzato dalle retribuzioni lorde, che ne rappresentano oltre i due terzi; anche i contributi sociali, a loro volta, sono proporzionali alla retribuzione lorda nella loro componente obbligatoria per legge. Pertanto, si ottengono risultati del tutto simili sia rapportando il costo del lavoro per dipendente alla sua media nazionale, sia rapportando la retribuzione lorda alla sua media nazionale.

Nel 2020, i costi del lavoro per dipendente annui sono più elevati nelle Attività finanziarie e assicurative (+85% rispetto alla media dell'Industria e dei Servizi), nell'Estrazione di minerali da cave e miniere (+78,9%) e nella Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (+65,7%). Al contrario, i costi più bassi si rilevano nel settore delle Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (-57,7%) e in quelli delle Altre attività di servizi (-40,2%) e del Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (-39,4%) (Figura 2).

Il settore delle Costruzioni si caratterizza per la più alta quota di contributi sociali rispetto alla retribuzione lorda, di 5,1 punti percentuali superiore alla media complessiva dell'Industria e dei Servizi (raggiungendo il 43,5%), effetto del ruolo rilevante svolto dagli alti premi assicurativi contro gli infortuni.

Superiore alla media anche la quota di contributi sociali nei settori della Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (+2,1 punti percentuali), della Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (+2 punti percentuali), delle Attività manifatturiere (+1,9 punti percentuali) e delle Attività finanziarie e assicurative (+1,7 punti percentuali).

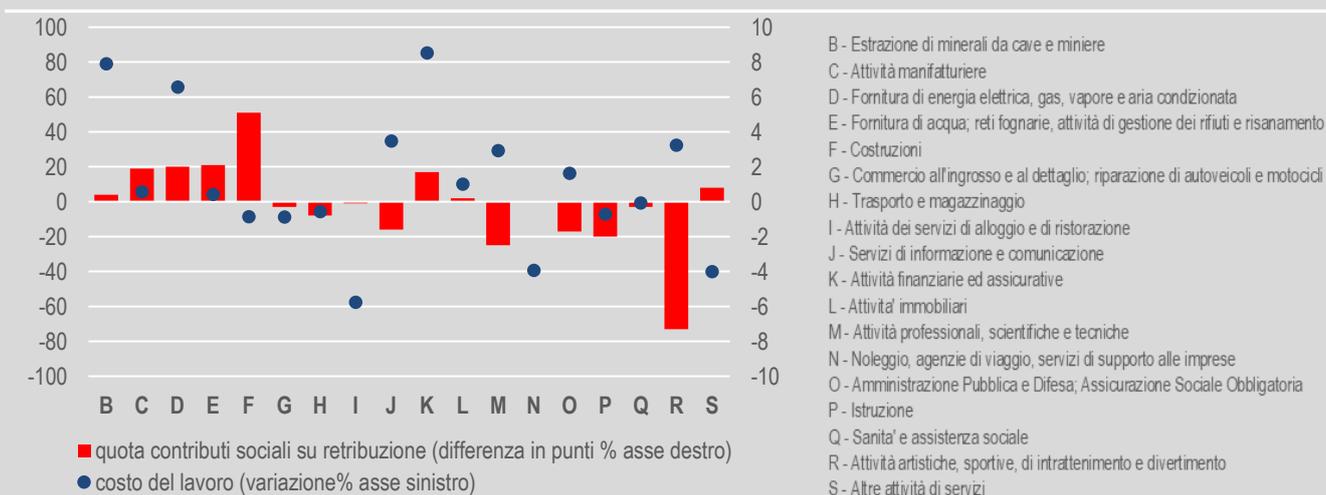
L'opposto si verifica nel settore delle Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento: la quota di contributi sociali si ferma al 31,1%, inferiore di 7,3 punti alla media. In questo caso, a retribuzioni lorde mediamente alte - influenzate dalla presenza di sportivi professionisti e artisti dello spettacolo a elevata remunerazione - non corrispondono contributi sociali altrettanto elevati, in quanto per la parte retributiva eccedente il massimale contributivo si versa solo la contribuzione di solidarietà. Inferiori alla media anche le quote del settore delle Attività professionali, scientifiche e tecniche (-2,5 punti percentuali), dell'Istruzione (-2 punti percentuali), dell'Amministrazione Pubblica e Difesa e dell'Assicurazione Sociale Obbligatoria (-1,7 punti percentuali).

Il costo del lavoro è inferiore alla media nazionale sia per le unità economiche appartenenti alla classe dimensionale 10-49 dipendenti (-22,7%), sia per quelle che ne hanno tra 50 e 249 (-2,7%); è invece superiore nelle unità economiche più grandi: +13,2% nella classe 500-999 dipendenti, +7,3% in quella 250-499 e +11,1% per le unità con almeno 1.000 dipendenti.

Il costo del lavoro è inoltre più basso al Sud e nelle Isole, dove è inferiore alla media nazionale rispettivamente del 12,8% e del 10% (nel Nord-ovest è superiore alla media nazionale del 6,4% e nel Centro del +3,4%), e nel settore privato (-4,2% rispetto alla media nazionale, mentre nel pubblico è superiore dell'11,5%).

FIGURA 2. COSTO DEL LAVORO E QUOTA DEI CONTRIBUTI SOCIALI SULLA RETRIBUZIONE LORDA

Anno 2020. Variazione percentuale rispetto alla media; differenza in punti percentuali rispetto alla media



Quasi un decimo della retribuzione lorda è per ore non lavorate ma retribuite

In media, gli importi non ricorrenti (tredicesime, quattordicesime, premi, incentivi all'esodo da accordi individuali, ecc.) pesano il 13% sulla retribuzione lorda per dipendente. Il valore massimo si osserva nel settore della Produzione di articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici, dove si raggiunge il 19,1%. Nel complesso, il peso è più elevato nel settore privato (13,8%) rispetto al pubblico (11,2%).

La retribuzione in natura (valore dei pasti, stock options, fringe benefits) incide in media per l'1%, raggiunge il massimo nelle imprese dell'Estrazione di minerali da cave e miniere (4%) e tocca il minimo nel settore dell'Istruzione (0,1%), dove la componente pubblica è prevalente.

La retribuzione per ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro (ferie, festività e permessi retribuiti maturati nel 2020) pesa mediamente il 9,1%: sale al 14,6% nel settore dell'Istruzione e scende al 5% in quello delle Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.

I contributi sociali figurativi pesano sulla retribuzione lorda per dipendente per il 3,5% (comprendono importi a carico del datore a fronte di malattia, maternità o infortuni, incentivi all'esodo previsti da accordi collettivi, indennità di mancato preavviso di licenziamento, sussidi occasionali, oneri di utilità sociale, integrazioni salariali per orario ridotto a carico del datore, ecc.); si attestano al 6,8% nella Sanità e assistenza sociale, all'1,4% nelle Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione. In media, incidono per il 2,3% nel settore privato e per il 6% in quello pubblico, dove gli importi pagati ai lavoratori per assenze dovute a malattia, maternità e infortuni sono interamente a carico delle istituzioni (nel settore privato la parte a carico degli enti di previdenza e assistenza non entra nel computo del costo del lavoro).

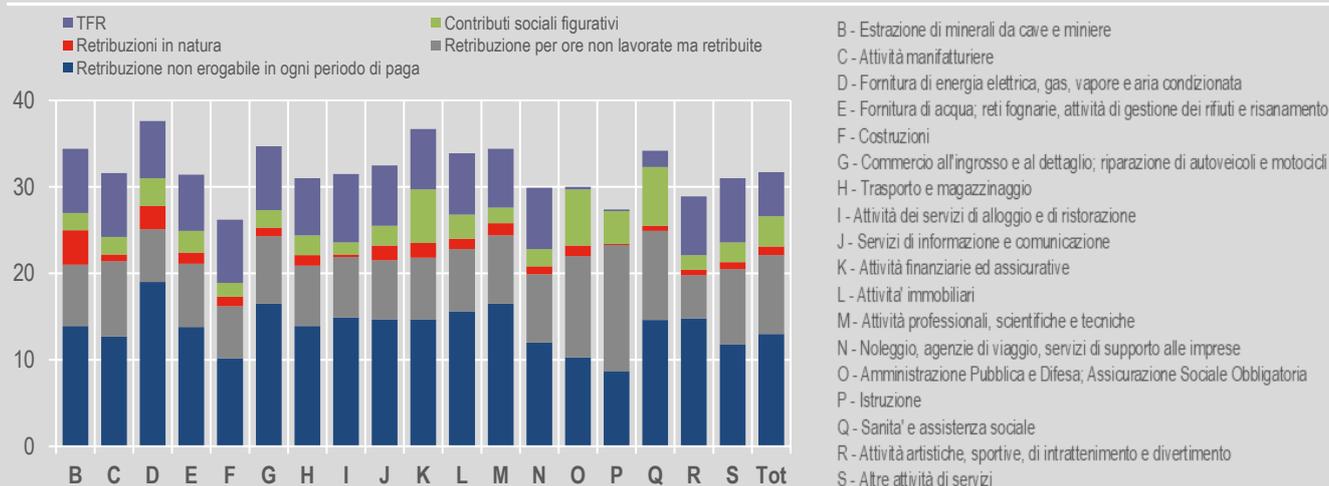
Il Trattamento di fine rapporto (TFR) pesa per il 5,1%, senza significative differenze tra i settori di attività economica; l'unica eccezione riguarda i comparti del settore pubblico nei quali il TFR risulta particolarmente basso per effetto del versamento del trattamento di fine servizio, conteggiato tra i contributi sociali obbligatori^{iv}.

La relazione diretta (se l'uno è sopra la media lo è anche l'altro, e viceversa) tra il peso delle componenti retributive e il peso del TFR, così come quella tra le retribuzioni per ore non lavorate ma retribuite e i contributi sociali figurativi, è confermata per tutte le classi dimensionali e su tutto il territorio. Uniche eccezioni nella classe 50-249 dipendenti e nel Nord-est.

Per le unità economiche della classe 10-49 dipendenti, ad esempio, al peso più elevato della retribuzione erogabile in ogni periodo di paga sulla retribuzione lorda (+1,7 punti percentuali sopra la media), si associa un peso più elevato anche del TFR (+2,2 punti percentuali); ancora, per le unità economiche con 1.000 dipendenti e oltre, che si caratterizzano per una marcata presenza del settore pubblico, il maggior peso sulla retribuzione lorda delle retribuzioni per ore non lavorate ma retribuite dal datore (+1,2 punti percentuali) si accompagna al maggior peso dei contributi sociali figurativi (+1,5 punti percentuali).

FIGURA 3. COMPONENTI PERCENTUALI DEL COSTO DEL LAVORO RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE LORDA.

Anno 2020



Molto variabile il numero medio di ore lavorate per settore

Nel 2020, sono 1.398 le ore in media lavorate da un dipendente nel corso dell'anno, pari all'82,9% delle ore retribuite (pari a 1.686). Se il dipendente è a tempo pieno si sale a 1.519 ore (l'82,8% delle ore retribuite, pari a 1.834), se a tempo parziale (part-time) si scende a 895 (83,2% delle 1.075 ore retribuite). Un dipendente part-time lavora quindi in media il 58,9% del tempo lavorato da un dipendente full-time.

Il numero medio di ore lavorate per dipendente è più elevato nel settore della Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (1.681, +20,2% dalla media) così come le ore retribuite (2.011, +19,3% dalla media).

Il settore delle Attività di servizi alloggio e ristorazione si distingue per il più basso numero di ore lavorate (883, -36,8% dalla media) e retribuite (1.034, -38,7% rispetto alla media); valori leggermente più elevati si registrano per le Attività artistiche, sportive e di intrattenimento (1.189 ore lavorate e 1.399 retribuite); anche il settore Istruzione mostra valori contenuti (1.055 ore lavorate e 1.314 retribuite) che, in questo caso, si legano al mancato conteggio delle ore dedicate dagli insegnanti di ogni ordine e grado all'attività didattica al di fuori del luogo di lavoro (per la correzione dei compiti, la preparazione delle lezioni, ecc.).

Nelle imprese e istituzioni di dimensioni più grandi (1.000 e più dipendenti) le ore lavorate per dipendente (1.371) sono inferiori alla media (-1,9%) e di poco inferiori a quelle mediamente lavorate nelle imprese con 10-49 dipendenti (1.376), dove si registra il numero più basso di ore retribuite (1.609).

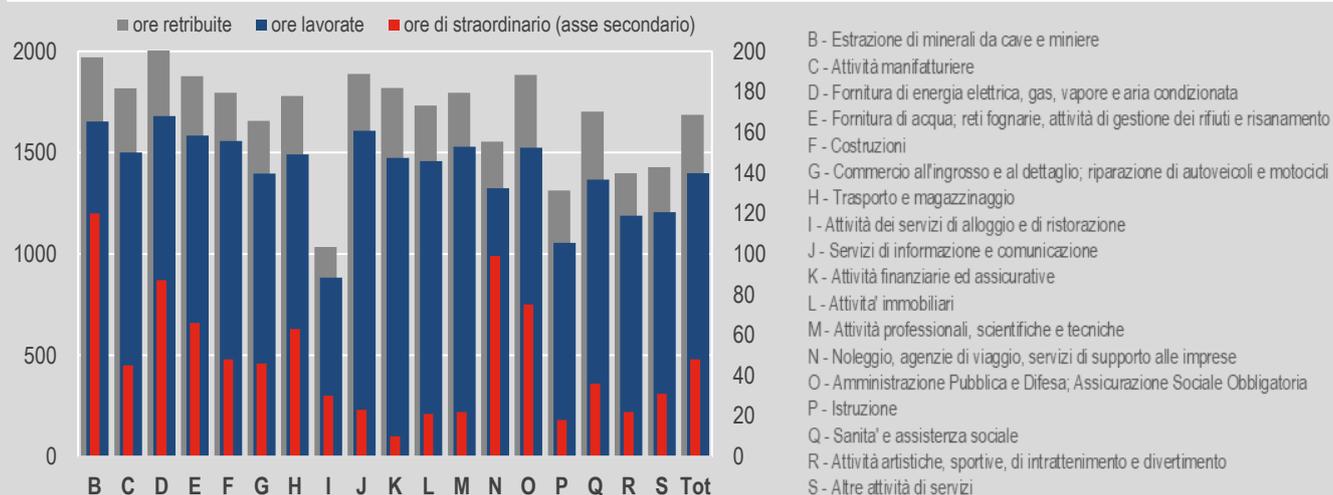
Valori bassi di ore lavorate e retribuite si registrano al Sud (1.315 lavorate e 1.581 retribuite) e nelle Isole (1.323 e 1.606 ore); al Centro le ore lavorate ammontano a 1.413 e quelle retribuite a 1.701, entrambi valori prossimi a quelli delle ripartizioni settentrionali tra le quali il Nord-est, con 1.426 ore lavorate e 1.721 ore retribuite, supera il Nord-ovest (rispettivamente 1.422 e 1.717 ore).

Nel 2020, in media, un dipendente ha effettuato 48 ore di lavoro straordinario, che rappresentano il 3,4% delle ore lavorate. Valori superiori alla media si rilevano nelle attività di Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, dove le ore di straordinario rappresentano il 7,5% delle ore lavorate, e nelle attività di Estrazione di minerali da cave e miniere (7,3%). Il peso del lavoro straordinario è invece minimo nelle Attività finanziarie ed assicurative (0,7%).

Il numero di ore di lavoro straordinario cresce all'aumentare della dimensione dell'impresa, passando da 34 ore medie annue per le imprese tra 10 e 49 dipendenti alle 57 nelle imprese con almeno 1.000 dipendenti (Figura 4).

FIGURA 4. ORE RETRIBUITE, ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Anno 2020, valori assoluti in media annua



Anche il costo del lavoro orario varia molto per settore di attività

Nel 2020 il costo del lavoro orario è in media pari a 29,4 euro. Dietro questa media si nascondono differenze significative tra i diversi settori di attività economica. Il costo del lavoro orario supera di oltre il 50% il valore nazionale nei settori delle Attività finanziarie e assicurative (51,6 euro), delle Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (45,7 euro) e dell'Estrazione di minerali da cave (44,5 euro). I costi più bassi si rilevano nel settore Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (18,8 euro) e in quello delle Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (19,7 euro). La differenza è di circa 6 euro tra settore pubblico (33,9 euro) e privato (27,8 euro).

I contributi per ora lavorata, che in media rappresentano il 24% del costo orario, sono significativamente più alti della media nazionale (pari a 7,0 euro) nei settori delle Attività finanziarie e assicurative (12,1 euro), dell'Estrazione di minerali da cave e miniere (10,1 euro) e della Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (9,7 euro). Scendono molto nelle Attività di noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (4,2 euro) e nei Servizi di alloggio e di ristorazione (4,3 euro).

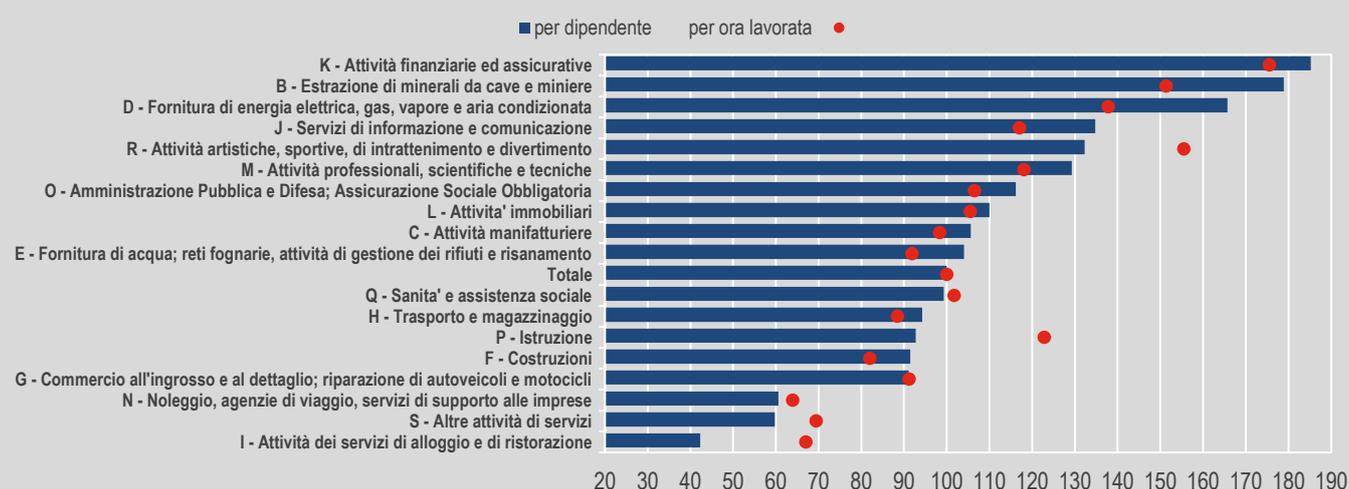
Il valore del TFR è pari a 1,1 euro l'ora e non mostra significative differenze tra settori, se non per le Attività finanziarie e assicurative e l'Estrazione di minerali da cave dove supera i 2 euro. I costi intermedi connessi al lavoro contribuiscono al valore del costo del lavoro orario per appena 0,1 euro.

Gli indicatori orari e quelli per dipendente possono restituire risultati diversi confrontandoli ai rispettivi valori medi nazionali (Figura 5). Se espressi in termini di numeri indice (con il costo medio nazionale posto uguale a 100), si osserva, ad esempio, che nel settore dell'Istruzione il costo orario è superiore alla media nazionale, mentre quello per dipendente è inferiore; l'elevato valore del costo orario è determinato dal basso numero di ore lavorate dovuto al già citato mancato conteggio delle ore lavorate dagli insegnanti fuori dalla scuola. Al contrario, nel settore delle attività Manifatturiere e della Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento il costo orario è inferiore alla media nazionale mentre quello per dipendente è superiore, a indicare un elevato numero di ore mediamente lavorate.

Il costo del lavoro orario (e le sue principali componenti) aumenta al crescere della dimensione aziendale in tutti i macro-settori di attività economica: si passa dai 33,3 euro per le imprese con oltre 1.000 dipendenti ai 23,1 euro della classe 10-49, una differenza di ben 10 euro l'ora. Tale divario è particolarmente significativo nell'Industria in senso stretto (14,5 euro di differenza) e nelle Costruzioni (13 euro), più contenuto nei Servizi di mercato (6,9 euro).

FIGURA 5. COSTO DEL LAVORO MEDIO ANNUO PER DIPENDENTE E PER ORA LAVORATA.

Anno 2020, numeri indici, totale=100



Bassa retribuzione oraria nel settore noleggio, agenzie viaggio, servizi imprese

In media, la retribuzione lorda oraria è pari a 21,2 euro e la sua variabilità per settore di attività economica è più ridotta rispetto all'indicatore per dipendente (Figura 6).

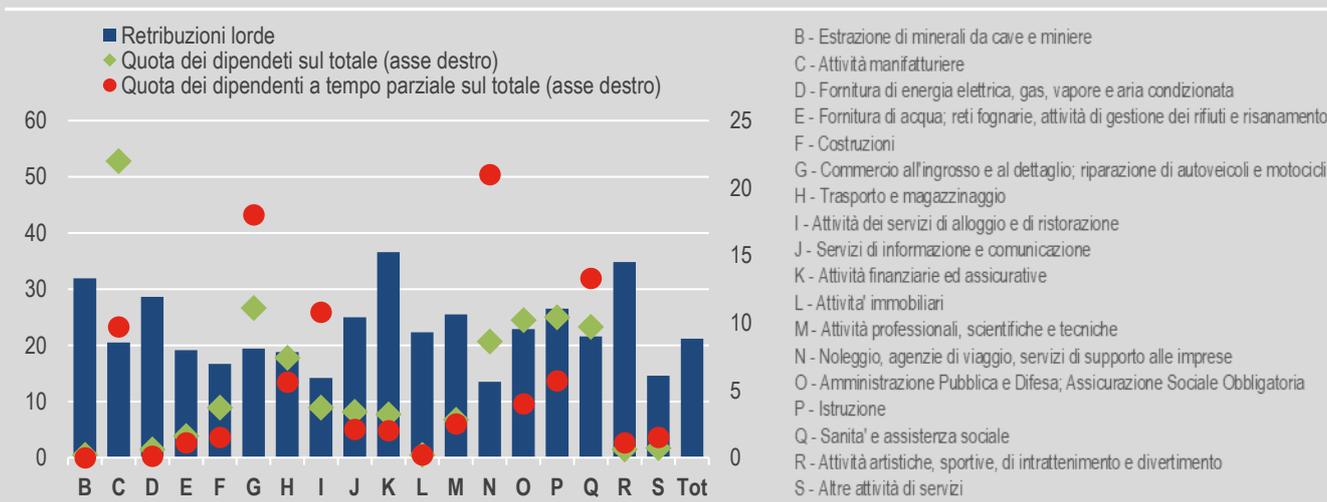
Sensibilmente sotto il valore medio nazionale si collocano le retribuzioni orarie del settore del Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (13,5 euro l'ora, 36,3% in meno rispetto alla media nazionale), dei Servizi di alloggio e di ristorazione (14,2 euro l'ora, -33,0%), e quelle delle Altre attività di servizi (14,6 euro l'ora, -31,1%). Da osservare che questi settori sono caratterizzati dalla presenza particolarmente elevata di dipendenti part-time; in particolare nel Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese la quota di lavoratori a tempo parziale è pari al 47,3%, che rappresenta il 21,0% dei part-time a livello nazionale.

La retribuzione media oraria più elevata, pari a 36,6 euro, è quella del settore delle attività Finanziarie e assicurative, superiore del 72,6% alla media; retribuzioni orarie relativamente alte caratterizzano anche il settore delle Attività artistiche e sportive (34,8 euro), della Fabbricazione di coke e prodotti petroliferi raffinati (32,0 euro), della Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (28,6 euro) e della Produzione di articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici (30,3 euro).

Anche la retribuzione per ora lavorata, così come il costo orario, cresce all'aumentare della dimensione aziendale: tra le imprese piccole (10-49 dipendenti) e quelle con almeno 1.000 dipendenti si registra una differenza di oltre 7 euro all'ora, passando da 16,6 a 24,1 euro. Il divario è presente in tutti i macrosettori, a eccezione di quello dei Servizi di mercato, ed è più accentuato nell'Industria in senso stretto e nelle Costruzioni, settore quest'ultimo caratterizzato da un numero molto ridotto di imprese di grande e grandissima dimensione.

FIGURA 6. RETRIBUZIONE LORDA MEDIA PER ORA LAVORATA

Anno 2020, valori in euro sulla retribuzione e quota percentuale dei dipendenti sul totale (asse destro)



Costo del lavoro e retribuzione, valori molto differenziati sul territorio per settore

Le differenze territoriali del costo del lavoro orario sono legate anche agli effetti di composizione per classe dimensionale e settore, particolarmente evidenti in termini di retribuzione oraria (Figura 7).

Il costo orario più elevato si registra nel Nord-ovest (30,7 euro), con valori di oltre 2 euro superiori a quelli del Sud (27,2 euro), delle Isole (27,9 euro), ma anche del Nord-est (28,5 euro); nel Centro il costo è pari a 30,1 euro. Il settore degli Altri servizi presenta il costo orario più elevato in tutte le ripartizioni geografiche, così come le Costruzioni presentano quello più basso.

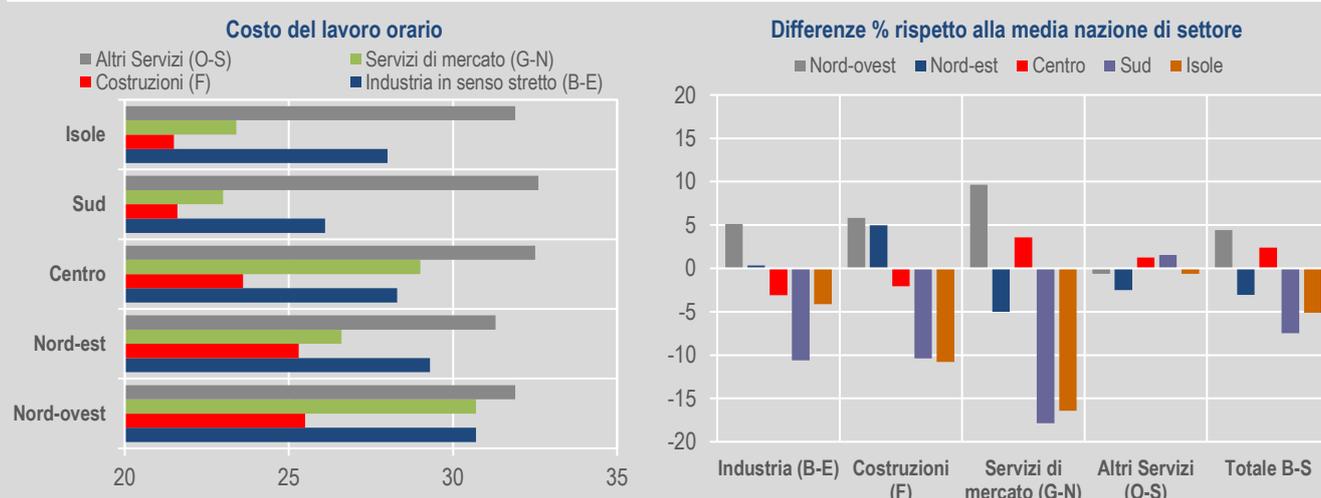
Nel Nord-ovest il costo del lavoro orario è superiore alla media nazionale di settore in tutti i comparti economici (Servizi di mercato +9,6%; Costruzioni +5,8%; Industria in senso stretto +5,1%) ma non in quello degli Altri Servizi (-0,6%), che è invece superiore alla media nel Centro e nel Sud. Nel Sud e nelle Isole è inoltre inferiore alla media di settore nei Servizi di mercato (rispettivamente -17,9% e -16,4%); nell'Industria in senso stretto (-10,6% e -4,1%) e nelle Costruzioni (-10,4% e -0,8%).

Anche le retribuzioni lorde orarie presentano differenziali territoriali rilevanti, con valori più elevati nel Nord-ovest e al Centro (rispettivamente, 22,1 e 21,7 euro) e superiori al valore nazionale rispettivamente del 4,2% e del 2,4%. I livelli più bassi si rilevano al Sud (19,7 euro, -7,1% rispetto alla media nazionale), nelle Isole (20,2 euro, -4,7%) e nel Nord-est (20,5 euro, -3,3%).

Dettagliando le singole sezioni di attività economiche in ciascuna ripartizione, il Nord-ovest conferma valori più elevati della media se si esclude l'Istruzione e l'Amministrazione Pubblica e Difesa e Assicurazione Sociale Obbligatoria; in particolare, il settore Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento presenta la retribuzione oraria più elevata (51,9 euro), seguito dalle Attività finanziarie e assicurative (38,4 euro) (cfr. cartogrammi allegati).

FIGURA 7. COSTO DEL LAVORO PER MACRO SETTORE DI ATTIVITA'.

Anno 2020, valori in euro e valori %



Costo del lavoro e ore lavorate pro-capite in calo rispetto a quattro anni prima

Lo scoppio della crisi sanitaria, nel 2020, ha interrotto la crescita dell'occupazione dipendente registrata negli anni 2017-2019. Ciononostante, grazie anche al blocco dei licenziamenti e al ricorso a trattamenti di cassa integrazione guadagni (CIG) senza precedenti, l'occupazione tra il 2016 e il 2020 è aumentata del 5% (i dipendenti in cassa integrazione guadagni sono stati inclusi tra i dipendenti).

La crescita è stata ancora più marcata nel settore dei Servizi di mercato (+7,5%) e dell'Industria (+6,6%), con particolare riferimento al settore delle Costruzioni che registra un aumento del 16,2%.

Il ricorso alla CIG si riflette nella diminuzione delle ore lavorate per dipendente che, rispetto al 2016, è stata del 6,6%; i cali più importanti si sono registrati nei Servizi di mercato (-9,2%) e nell'Industria (-8,9%).

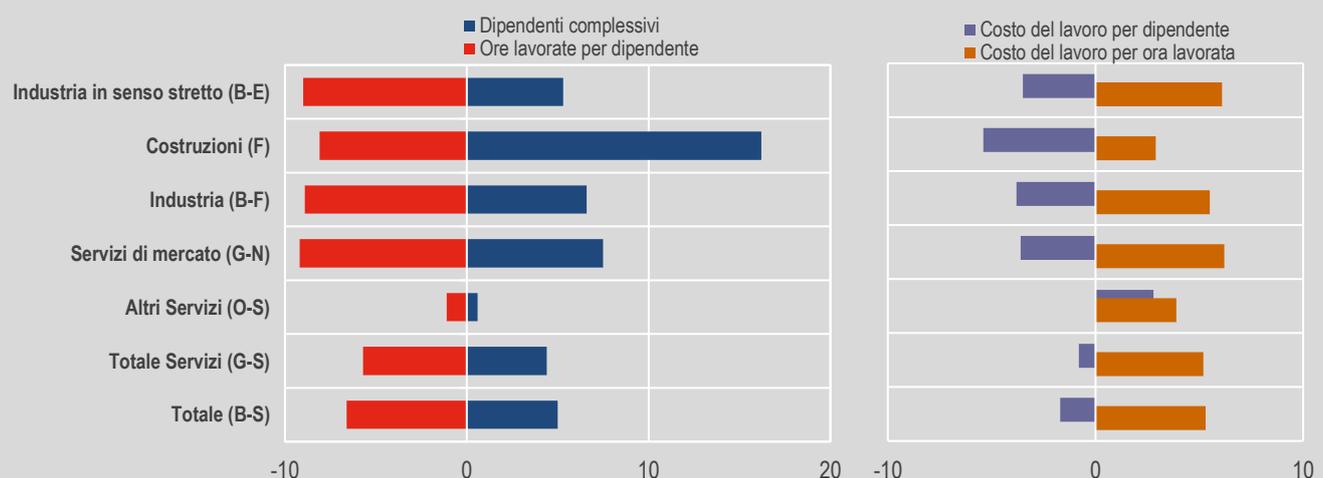
Rispetto al 2016, anche il costo del lavoro per dipendente è diminuito nel 2020 (-1,7%) mentre è aumentato il costo del lavoro per ora lavorata (+5,3%). Gli scostamenti più ampi si osservano nel settore delle Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (-27,8% il costo del lavoro per dipendente e +10,5% il costo del lavoro per ora lavorata), nelle Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (+8,7% e +35,3%) e nelle Altre attività di servizi (-8,2% e +9,2%).

La differenza tra l'indicatore pro-capite e quello orario è riconducibile in larga misura al forte incremento della CIG: i settori in cui la forbice tra i due indicatori è più ampia sono quelli che mostrano il calo più consistente delle ore lavorate pro-capite.

Rispetto al 2016 le ore lavorate per dipendente sono scese del 34,7% nelle Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione, del 19,7% nelle Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento e del 15,9% nelle Altre attività di servizi. Oltre alla CIG, anche la modifica nella composizione dell'occupazione ha concorso a determinare il divario tra gli indicatori pro-capite e per ora lavorata; in alcuni settori, ad esempio, la crescita della componente part-time ha determinato un incremento dell'occupazione e una contestuale diminuzione delle ore lavorate pro-capite.

FIGURA 8. DIPENDENTI E ORE LAVORATE; COSTO DEL LAVORO PRO-CAPITE E PER ORA LAVORATA

Variazione percentuale della media dell'anno 2020 rispetto a quella del 2016



Costo del lavoro orario molto variabile nei Paesi europei

Per il confronto europeo si utilizza il costo del lavoro in senso stretto (che esclude i costi intermedi connessi al lavoro, cfr. Glossario a pag. 12) limitato ai comparti Industria e Servizi, escludendo cioè il settore dell'Amministrazione pubblica e difesa e dell'Assicurazione sociale obbligatoria (sezione O dell'Ateco 2007). Il valore del costo del lavoro in senso stretto per ora lavorata è pari a 28,3 euro nella media Ue27 e a 32,1 nell'area dell'euro (AE-19).

Le differenze tra gli Stati membri sono molto ampie: si passa dai 6,7 euro per ora della Bulgaria ai 47,5 euro del Lussemburgo. L'Italia, con un costo del lavoro orario in senso stretto di 29,1 euro, è all'undicesimo posto nell'ambito dei 26 paesi dell'Unione europea (ordinati in maniera decrescente); il valore è superiore a quello spagnolo ma più basso di quelli di Francia e Germania. Danimarca e Belgio superano i 40 euro per ora, mentre Romania e Ungheria hanno valori sotto i 10 euro (Figura 9).

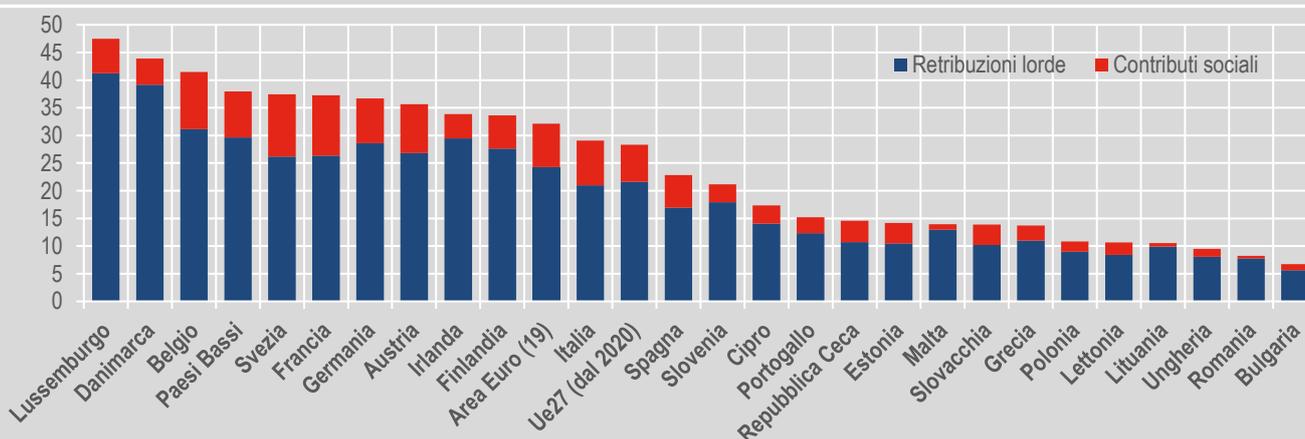
La retribuzione lorda oraria più bassa si registra in Bulgaria (5,7 euro) e Romania (7,8 euro), quella più alta in Lussemburgo (41,3 euro) e Danimarca (39,2 euro); l'Italia, con 21,0 euro, si colloca, anche in questo caso, all'undicesimo posto.

Per quanto riguarda invece i contributi sociali per ora lavorata, nella media Ue27 rappresentano il 23,7% del costo del lavoro in senso stretto e nell'area dell'euro il 24,3%. Anche in questo caso sono ampie le differenze tra gli Stati membri: al primo posto si colloca la Svezia (11,2 euro), all'ultimo la Romania (0,5 euro), mentre l'Italia è al sesto posto (8,1 euro).

Anche l'incidenza dei contributi sociali sul costo del lavoro è notevolmente diversa da paese a paese, con un valore massimo del 30,0% per la Svezia e un valore minimo del 5,5% per la Romania. La quota di contributi per l'Italia, pari al 27,9%, è inferiore, oltre che a quella svedese, anche a quella francese (29,4%). Il peso dei contributi è inoltre relativamente più basso in Danimarca (10,7%) e Lussemburgo (13,1%).

FIGURA 9. RETRIBUZIONI LORDE E CONTRIBUTI SOCIALI PER ORA LAVORATA NEI PAESI UE

Anno 2020, valori in euro*.



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (Dicembre 2022)

* Al momento della pubblicazione del presente report non sono disponibili i dati relativi alla Croazia

Glossario

Attività economica: Attività che ha luogo quando risorse quali lavoro, impianti e materie prime concorrono alla produzione di beni o alla prestazione di servizi. Ai fini statistici, le attività economiche sono classificate secondo la Ateco 2007, versione nazionale della classificazione Nace Rev. 2. La rilevazione sul costo del lavoro prende a riferimento le sezioni Ateco da B a S. In alcune analisi i dati sono accorpati per Macrosettore.

Classe dimensionale d'impresa: Ai fini della presente rilevazione è definita in base al numero di posizioni lavorative dipendenti medie annue del registro ASIA imprese.

Contributi sociali: I contributi sociali a carico del datore di lavoro sono costituiti dai versamenti obbligatori, contrattuali e volontari che i datori di lavoro effettuano agli Enti di previdenza e di assistenza sociale, ai sistemi privati di assicurazione, ai fondi pensione, a fondi interni all'impresa stessa costituiti a beneficio dei propri dipendenti. Ai fini della rilevazione, si distinguono in contributi sociali effettivi (obbligatori, volontari), figurativi e Trattamento di Fine Rapporto (TFR). Il Trattamento di Fine Servizio (TFS) è incluso tra i contributi sociali obbligatori.

Costi di formazione professionale: Includono le spese per servizi e attrezzature finalizzati alla formazione professionale. Tali costi sono al netto dei sussidi ai datori di lavoro connessi con la formazione professionale e delle spese per il personale dipendente coinvolto a vario titolo nelle attività di formazione.

Costi intermedi connessi al lavoro: Comprendono, oltre ai costi di formazione professionale, quelli di reclutamento del personale escludendo le spese correnti di gestione amministrativa, nonché le spese per l'acquisto di indumenti di lavoro per il personale dipendente. Sono incluse inoltre le eventuali sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione di norme concernenti i rapporti di lavoro e sono dedotti eventuali sussidi ricevuti.

Costo del lavoro: Insieme delle spese sostenute dai datori di lavoro per l'attività lavorativa dei dipendenti. Comprende le remunerazioni da lavoro dipendente (costo del lavoro in senso stretto) e i relativi costi intermedi connessi al lavoro.

Costo del lavoro in senso stretto/Remunerazione del lavoro dipendente: Compenso complessivo, in denaro o in natura, riconosciuto da un datore di lavoro ad un lavoratore dipendente quale corrispettivo per il lavoro svolto durante il periodo di riferimento. Si suddivide in retribuzioni lorde e in contributi sociali.

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.

Lavoratore dipendente: persona legata all'unità giuridico-economica da un contratto di lavoro diretto, sulla base del quale percepisce una retribuzione. Sono da considerarsi tali: i dirigenti, i quadri, gli impiegati, gli operai; gli apprendisti; i lavoratori a tempo parziale; i soci (anche di cooperative) per i quali sono versati contributi previdenziali come lavoratori dipendenti; i lavoratori a domicilio iscritti nel libro unico del lavoro; i lavoratori stagionali; i lavoratori con contratto di inserimento; i lavoratori con contratto a termine. Nel numero dei lavoratori dipendenti è compreso anche il personale temporaneamente assente per cause varie quali: ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni.

Ore di straordinario: Ore prestate al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, al netto delle compensazioni delle banche ore. Le ore di lavoro domenicale, festivo o notturno sono considerate come straordinario solo se non rientrano nell'orario normale dei turni di lavoro continui, avvicendati o nelle banche delle ore. Sono comprese anche le ore di lavoro supplementari per i dipendenti a tempo parziale.

Ore effettivamente lavorate: Ore di lavoro effettivamente prestate dai dipendenti. Sono escluse le ore non lavorate relative ad assenze per ferie, festività, permessi personali, scioperi e in genere delle ore non lavorate anche se per esse è stata corrisposta una retribuzione. Sono altresì escluse le ore di Cassa integrazione guadagni.

Ore retribuite: Ore effettivamente lavorate retribuite e ore non lavorate, ma retribuite a carico parziale o totale del datore di lavoro, come ferie annuali, giorni festivi, congedi per malattia, trasloco, matrimonio per il lavoratore dipendente, ecc. Sono quindi escluse le ore completamente a carico degli Istituti di previdenza ed assistenza (anche se anticipate dal datore di lavoro).

Posizione di lavoro dipendente: Rapporto di lavoro tra una unità economica e un lavoratore con contratto di lavoro dipendente.

Regime orario: Definisce il periodo di lavoro degli occupati e lavoratori. Può essere a tempo pieno o a tempo parziale, quello a tempo parziale comporta un orario minore di quello a tempo pieno.

Retribuzioni lorde: Salari, stipendi e competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposti ai lavoratori dipendenti direttamente, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e dalle norme di legge in vigore.

Retribuzioni in denaro: Comprendono tutti i compensi versati in denaro ed è pari alla somma delle retribuzioni erogabili in ogni periodo di paga, non erogabili in ogni periodo di paga e delle retribuzioni per ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro.

Retribuzioni erogabili in ogni periodo di paga: Componenti retributive versate in denaro pagabili in ogni periodo di paga durante l'anno, indipendentemente dalla variabilità del loro ammontare. Per la maggior parte dei dipendenti il periodo di paga è settimanale o mensile.

Retribuzioni non erogabili in ogni periodo di paga: Tutti i versamenti a dipendenti che non sono pagabili regolarmente in ciascun periodo (settimanale o mensile) di retribuzione. Comprendono premi e abbuoni pagati in periodi fissi od occasionalmente e premi legati a prestazioni individuali e collettive.

Retribuzioni per ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro: Retribuzioni versate per ferie, festività, permessi e altre assenze retribuite stabilite dalla legge, dai contratti di lavoro o accordate volontariamente. Sono escluse le retribuzioni pagate per malattia, maternità ed infortuni, e le integrazioni salariali per orario ridotto (Cig, solidarietà) in quanto ai fini della rilevazione sono conteggiate tra i contributi sociali figurativi.

Retribuzione in natura: Compensi non in denaro, costituiti dal valore dei buoni pasto o somministrazione di vitto tramite servizio mensa ad esclusione delle indennità sostitutive di mensa, in quanto pagamenti in denaro; dalle remunerazioni basate su *stock options* e sul trasferimento di azioni a titolo gratuito oppure a un prezzo inferiore a quello di mercato; dai compensi in beni e servizi forniti ai lavoratori dipendenti (*fringe benefits*).

Ripartizione geografica: aree definite a fini statistici come aggregazione di regioni, in modo da partizionare il territorio italiano. Nel presente report si adotta il primo livello della Nomenclatura unificata del territorio a fini statistici (NUTS1) che individua 5 ripartizioni: Nord-ovest (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia e Liguria), Nord-est (Bolzano/Bozen, Trento, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Veneto), Centro (Toscana, Lazio, Umbria e Marche), Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia e Calabria) e Isole (Sicilia e Sardegna).

Trattamento di fine rapporto (TFR): Da un punto di vista normativo è un elemento della retribuzione la cui erogazione è differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Quello misurato riguarda gli accantonamenti annuali, nonché i versamenti ai fondi di previdenza complementare relativi esclusivamente all'anno di riferimento. Ai fini della classificazione in essere è incluso nei contributi sociali.

Nota metodologica

L'indagine sulla struttura del costo del lavoro (RCL-LCS 2020)

La Rilevazione sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro è una indagine con due edizioni, armonizzate a livello comunitario, 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 lavoratori (edizione Structure of Earning Survey - SES). L'edizione LCS, disciplinata dal Regolamento del Consiglio 530/99, dal Regolamento attuativo della Commissione 1737/2005 e dal Regolamento della Commissione 698/06 sulla valutazione della qualità, necessita di un dettaglio molto elevato di voci retributive e contributive per la composizione del costo del lavoro. L'universo di riferimento dell'indagine è costituito sia dalle imprese e dalle istituzioni dell'industria e dei servizi (settore privato) sia dalle istituzioni pubbliche (settore pubblico) con almeno 10 dipendenti (sezioni Ateco 2007 da B ad S). Per il settore privato le informazioni provenienti dall'indagine diretta sono state integrate con le informazioni provenienti dal Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale e dal Registro ASIA Imprese, mentre per il settore pubblico sono stati utilizzati i dati del Registro Tematico del Lavoro, del Registro delle Istituzioni Pubbliche e dati da fonte amministrativa.

Per ulteriori approfondimenti:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_cost_survey_\(LCS\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_cost_survey_(LCS))

L'indagine RCL-LCS 2020 per il settore privato

Alla base del processo statistico che riguarda il settore privato vi è il Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale (RACLI) che contiene informazioni su occupazione, retribuzioni, costo del lavoro e ore per la singola posizione lavorativa dipendente e relativa impresa coerente con le informazioni rilasciate sull'occupazione nei registri ASIA Occupazione, ASIA Imprese e ASIA Unità Locali. I dati di tale registro sono stati impiegati in tutte le fasi della rilevazione: in fase di campionamento, consentendo la riduzione della numerosità campionaria; nel disegno del questionario, favorendone una notevole semplificazione attraverso l'eliminazione delle variabili disponibili da registro; durante il processo di controllo e correzione, dove i dati del registro sono stati utilizzati come parametri di riferimento, nella ricostruzione delle mancate risposte e infine nella produzione delle stime finali, anche con dettaglio per unità locale. È stato dunque necessario progettare l'intero processo, tenendo conto dei tempi di disponibilità del registro, legata principalmente a quella dei dati INPS sulle dichiarazioni contributive; una versione provvisoria si ha nell'autunno dell'anno a+1 e, una versione definitiva, nella primavera dell'anno a+2.

Pertanto, la versione provvisoria è stata utilizzata per il campionamento, per la precompilazione delle variabili del questionario e per i controlli durante la fase di raccolta dei dati, mentre la versione finale è stata utilizzata nelle fasi di controllo e correzione, per l'imputazione delle mancate risposte, per la calibrazione dei pesi dell'indagine ai totali noti e per la validazione dei dati. Per ulteriori approfondimenti: <https://www.istat.it/it/archivio/264298>

Il disegno campionario

Il campione di indagine è stato estratto dal registro RACLI 2020 provvisorio, disponibile a giugno 2021. Tale campo di osservazione riguarda 187.313 imprese/istituzioni private e circa 9.198.453 dipendenti. Il piano di campionamento è a uno stadio stratificato (con selezione casuale delle unità), con strati definiti dall'incrocio di divisioni di attività economica, 5 classi di dipendenti (10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1000 e oltre) e le 5 ripartizioni territoriali (Nord-ovest, Nord-est, Centro, Sud, Isole). La rilevazione è campionaria per le imprese con 10-249 dipendenti e censuaria per le imprese/istituzioni private con oltre 250 dipendenti. La stratificazione ha portato alla definizione di 1.395 strati di cui 647 censuari. Ne è risultato un campione iniziale di 24.521 unità.

Il questionario e la raccolta dati

Analogamente a quanto fatto per l'edizione del 2016, la progettazione del questionario della LCS 2020 ha avuto come obiettivo principale quello di sfruttare la disponibilità del registro per aumentare la qualità dei dati e ridurre l'onere statistico sui rispondenti. A questo proposito le variabili disponibili in RACLI in grado di soddisfare i requisiti normativi non sono state incluse nel questionario; le variabili principali, derivate dal registro, sono state precompilate e rese modificabili dal rispondente se ritenute inesatte. In particolare è stato precompilato il numero dei dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale e la retribuzione imponibile lorda. Alle imprese si è chiesto di compilare solo le sub componenti delle retribuzioni, con riferimento alle voci principali, per rilevare le informazioni richieste da regolamento e non coperte dal registro.

Per la rilevazione dei dati è stata adottata la modalità CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) basata su un questionario web (sviluppato con il software Istat GINO++), residente sulla piattaforma ufficiale Istat di acquisizione dei modelli elettronici protetta con protocollo di rete SSL (Secure Sockets Layer) che garantisce l'autenticazione e la protezione dei dati trasmessi. Il modello di rilevazione è stato suddiviso in tre sezioni; una prima riservata all'acquisizione dei dati su numero di dipendenti e sul numero di ore lavorate e retribuite, una seconda riservata all'acquisizione dei dati sulle retribuzioni e sui contributi sociali ed una terza riservata alla rilevazione di informazioni sulla Contrattazione Collettiva e Decentrata, non oggetto di questa pubblicazione. Al fine di assicurare un elevato livello di qualità dei dati, nel questionario sono state inserite delle regole di coerenza e compatibilità tra variabili, dei "warning" per segnalare l'inserimento di eventuali valori anomali e campi note per consentire ai rispondenti di indicare la presenza di particolarità o eccezioni proprie dell'unità economica.

Le unità economiche hanno avuto accesso al questionario web tramite il Portale delle Imprese. 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 ai non rispondenti per ridurre al minimo le mancate risposte.

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 di numero di imprese campionate, il tasso di risposta ha raggiunto quasi il 62%. Il processo di controllo e correzione si è svolto sia durante l'acquisizione dei dati, sia post-raccolta dei questionari; 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: il sistema alla base del questionario calcola in automatico alcuni indicatori (per esempio il numero di ore lavorate per dipendente, la retribuzione oraria, l'incidenza dei contributi sulla retribuzione) al fine di evidenziare l'inserimento di valori anomali. In caso infatti di valori degli indicatori al di fuori di *range* ammissibili, il rispondente è invitato, tramite un messaggio di errore, a ricontrollare i dati inseriti o a segnalare la presenza di eccezioni.

Nel controllo e correzione post-raccolta dei questionari inviati, per quanto riguarda le variabili quantitative, oltre a verificare il rispetto delle precedenti regole, se ne sono aggiunte altre deterministiche fissando margini differenziati per tipologie di imprese particolari (imprese ad alta intensità di Cassa Integrazione Guadagni o appartenenti a comparti speciali) e distinguendo i criteri per il controllo e correzione per gruppi di variabili. Le principali variabili sottoposte a controllo sono il numero di ore retribuite e di dipendenti, le retribuzioni lorde imponibili a fini previdenziali, le altre variabili (contributi, TFR, costi intermedi, ecc.), anche relativamente ai soli apprendisti. Le principali regole sono relative ai rapporti di coerenza tra le voci principali, ad esempio le ore rispetto ai dipendenti,

tra retribuzioni orarie e sue componenti, tra ore procapite e sue componenti. I record che violavano una o più delle suddette regole sono stati imputati con procedure probabilistiche tramite donatore di minima distanza (sistema BANFF, Statistics Canada).

Infine, i dati delle unità economiche non rispondenti (38% su un totale di 24.521) sono stati ricostruiti desumendo le variabili principali dal registro RACLI ed imputando le variabili rimanenti tramite donatore di minima distanza individuato tenendo conto delle variabili di *matching* in media annua su ore retribuite e dipendenti distinti tra part-time, full-time e apprendisti, e retribuzione imponibile a fini previdenziali.

La calibrazione e gli errori campionari

Il riporto dei dati all'universo è stato effettuato rispetto al campo di osservazione definito da RACLI 2020 definitivo, a sua volta basato su ASIA 2020 definitivo, in modo da correggere errori di copertura della popolazione iniziale. La metodologia usata è la riponderazione vincolata o calibrazione in cui i pesi iniziali, derivati dal campionamento, sono aggiustati affinché le stime di alcune variabili riproducano totali noti per quelle variabili. Le variabili usate in calibrazione sono il numero dei dipendenti di ASIA 2020 e l'ammontare retributivo di RACLI per lo stesso anno.

Il coefficiente di variazione per la stima della media del costo del lavoro per ora lavorata, ed il relativo intervallo di confidenza, sono presentati nel prospetto 2.

PROSPETTO 2. COEFFICIENTE DI VARIAZIONE E INTERVALLO DI CONFIDENZA PER LA STIMA DELLA MEDIA DEL COSTO DEL LAVORO ORARIO. Anno 2020, valori in euro

	Totale	Privato	
Stima Puntuale	29,4	27,8	
Errore relativo (CV)	0,00048	0,00051	
Semi ampiezza dell'intervallo	(Stima puntuale x Errore relativo) x1,96=	0,027	0,028
Limite inferiore dell'intervallo di confidenza	29,37	27,77	
Limite superiore dell'intervallo di confidenza	29,43	27,83	

Fonte: Istat, Rilevazione RCL-LCS Anno 2020

Il processo per il settore pubblico

Il processo di produzione dei dati del settore pubblico si basa essenzialmente su due registri statistici, il Registro Tematico del Lavoro (RTL) ed il Registro delle Istituzioni Pubbliche, e su dati amministrativi, Il Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato.

La popolazione di riferimento è definita a partire dalla lista delle istituzioni appartenenti al Registro delle Istituzioni Pubbliche ritrovate nel Registro Tematico del Lavoro (RTL). La selezione delle unità con almeno 10 dipendenti è fatta con riferimento alla occupazione calcolata a partire dai dati per posizione lavorativa di RTL. Il processo ha portato ad enumerare un numero di unità giuridiche pari a 17.803 per un totale di 3.382.124 posizioni lavorative dipendenti.

Le Fonti

I dati economici sono tratti dal Registro Tematico del Lavoro e dal Conto Annuale. Il Registro Tematico del Lavoro è il registro statistico che contiene informazioni su occupazione ed input di lavoro, retribuzioni, contributi e redditi da lavoro. L'unità statistica del Registro è la posizione lavorativa, ovvero, per il lavoro dipendente, il rapporto di lavoro tra un'unità economica (il datore di lavoro) ed un individuo (il lavoratore) contrassegnata da una data di inizio. Per il lavoro dipendente la maggior parte delle informazioni hanno una frequenza mensile. I dati della LCS sono tratti dal modulo di RTL relativo al settore pubblico. Questo si alimenta da 5 fonti amministrative principali: 1) le dichiarazioni contributive individuali che ogni mese le istituzioni pubbliche devono trasmettere all'Inps tramite la sezione Lista PosPa dell'Uniemens (fonte ex-Inpdap); 2) i dati dei cedolini stipendiali individuali compilati dal sistema NOIPA del Ministero dell'Economia e Finanze per le amministrazioni che hanno aderito al sistema, riclassificati nel formato trasmesso al servizio Igop (fonte flusso Igop); le dichiarazioni contributive che le unità economiche del settore pubblico trasmettono all'Inps tramite la sezione Lista Poslav dell'Uniemens divisa in quelle prodotte: 3) dal Centro Elaborazione Dati del MEF, come sostituto di imposta, per i lavoratori, sostanzialmente a tempo determinato, di alcuni ministeri (fonte CedInps) e 4) da tutti gli altri sostituti di imposta del perimetro pubblico che per ragioni amministrative usano la sezione Lista Poslav come le imprese del settore privato (fonte Privato); 5) dai dati, della sezione fiscale e previdenziale, della Certificazione Unica (fonte CU).

Queste fonti, dopo aver subito operazioni di pretrattamento tese ad eliminare duplicazioni e ad armonizzarle, sono integrate in un'unica base dati, con informazioni mensili per ogni posizione lavorativa, anche grazie alle informazioni tratte dalla Matrice dei legami tra unità amministrative e unità istituzionali prodotta nell'ambito delle operazioni per il Registro delle Istituzioni Pubbliche.

A questo livello il Registro contiene informazioni sulle caratteristiche della posizione lavorativa (contratto collettivo nazionale, qualifica, tipo di orario, percentuale di part-time, tipo di contratto), sull'input di lavoro, misurato sia come numero medio di posizioni mensili, che di ore retribuite ordinarie e sulle retribuzioni. Il numero di ore straordinarie viene stimato a) per le posizioni lavorative coperte dal sistema NOIPA usando le informazioni della retribuzione per straordinario e i tassi medi di retribuzione per ora straordinaria tratte dai contratti collettivi e dal Conto annuale e b) per gli altri lavoratori con un metodo di imputazione massiva che usa i dati dell'Indagine sulle Forze di Lavoro.

Il Conto Annuale è una rilevazione censuaria svolta dalla Ragioneria generale dello Stato (RGS) per misurare i costi del personale delle istituzioni pubbliche. I dati del Conto Annuale, sono stati opportunamente studiati, analizzati, riclassificati in maniera da produrre dati aderenti alle definizioni del Costo del Lavoro armonizzate a livello europeo dal Regolamento attuativo della Commissione 1737/2005.

Per un numero limitatissimo di unità i dati sono stati rilevati attraverso il questionario rivolto al settore privato. Si tratta di unità che solo di recente sono uscite dalla popolazione appartenente al settore privato (come definito dall'archivio Asia) ed entrate in quella appartenente al settore pubblico ed in particolare nella lista S13. Queste unità non sono ancora coperte dal conto annuale e sono sostanzialmente omogenee alle unità del settore privato.

La rilevazione dei dati

Il processo di rilevazione dei dati si configura come la costruzione di una base dati censuaria sulle unità appartenenti al settore pubblico con le variabili richieste dal regolamento LCS. Le fasi seguite sono le seguenti. Innanzitutto i dati di RTL, su input di lavoro ed ore retribuite, distinte per tipo orario delle posizioni, e retribuzioni sono aggregate per unità giuridica, contratto e qualifica. La seconda fase è quella di raggruppare dal Conto Annuale le informazioni sulle ore di assenza, sulle retribuzioni, sui contributi e sugli altri costi del lavoro (secondo la classificazione LCS) per unità istituzionale, contratto e qualifica. Nella terza fase le informazioni del conto annuale vengono utilizzate per imputare le variabili mancanti nella prima base dati, a livello di unità giuridica, contratto e qualifica. Nella quarta fase ai dati, riaggregati per unità giuridica, vengono assegnate le variabili di classificazione delle unità, l'attività economica e la localizzazione territoriale che sono tratte dal Registro delle Istituzioni Pubbliche e dalla Matrice dei legami tra unità amministrative e unità istituzionali. In questa fase, relativamente al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR), gli Istituti scolastici e di formazione sono classificati nella sezione P della classificazione Ateco (Istruzione), mentre il resto del ministero è classificato nella sezione O (Amministrazione Pubblica E Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria). Nell'ultima fase i dati sono sottoposti a procedure di controllo e correzione che adottano le stesse tecniche e software utilizzati per i dati del settore privato.

NOTE

ⁱ I servizi privati (G-N) hanno un'incidenza sull'occupazione totale del 40,3% mentre gli altri servizi (O-S, inclusa la Pubblica Amministrazione) del 31,6%. Per quanto riguarda il regime orario, si rileva complessivamente una quota dei dipendenti a tempo parziale pari al 19,4% con una incidenza del 23,7% nei Servizi e dell'8,5% nell'Industria; nel settore pubblico la quota è pari all'8%, mentre in quello privato è del 23,7%.

ⁱⁱ In questa statistica report ci si riferisce sempre ai contributi sociali a carico del datore di lavoro, anche quando denominati contributi sociali

ⁱⁱⁱ A causa di arrotondamenti dei rapporti per dipendente i totali potrebbero non coincidere con la somma degli addendi.

^{iv} Il Trattamento di fine servizio, versato nei settori in cui l'incidenza dei dipendenti pubblici prevale (Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria, Istruzione e Sanità e assistenza sociale), dipende da fondi statali, la cui disponibilità potrebbe far slittare l'effettivo accantonamento rispetto al periodo di competenza.

^v Le ore di lavoro degli insegnanti fuori dalla scuola non sono considerate nelle fonti amministrative su cui si basano i registri.

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Marilena Ciarallo
ciarallo@istat.it

Francesca Ceccato
ceccato@istat.it