

# Offerta informativa del registro RACLI sulle posizioni lavorative dipendenti: input di lavoro, retribuzioni e contributi sociali

Anni 2014-2020

Il Registro statistico tematico Annuale su retribuzioni, ore e Costo del Lavoro Individuale – RACLI – diffonde, a partire dall'anno di riferimento 2014, i dati sulle retribuzioni lorde orarie per ora retribuita e i differenziali retributivi; il campo di osservazione è rappresentato dalle posizioni lavorative dipendenti occupate presso le imprese classificate dal registro ASIA nel settore privato extra-agricolo. L'unità statistica del registro è infatti la posizione lavorativa, definita come la relazione tra un lavoratore e un datore di lavoro iniziata in una data di attivazione e caratterizzata, se la posizione è conclusa, da una data di cessazione; la disponibilità delle stime a questo livello di dettaglio permette di tracciare un quadro multidimensionale e intrinsecamente coerente dell'informazione sul mercato del lavoro privato, offrendo la possibilità di analizzare i diversi aspetti dell'occupazione in associazione alle caratteristiche del lavoratore e del datore di lavoro.

Il registro rappresenta un *framework* di riferimento per le rilevazioni statistiche quadriennali previste dal Regolamento europeo sulla struttura del Costo del Lavoro (dal 2012) e sulla Struttura delle Retribuzioni (dal 2014); l'informazione da registro supporta le indagini in tutte le fasi, dall'estrazione del campione alla precompilazione del questionario, ai processi di controllo e correzione, fino al riporto delle stime all'universo di riferimento. Inoltre, il registro fornisce informazioni su occupazione, ore retribuite, retribuzioni e costo del lavoro nelle imprese per il processo di costruzione del registro FRAME-SBS, nazionale e territoriale, che è alla base della produzione delle stime delle statistiche strutturali sulle imprese; contribuisce alle stime della Contabilità Nazionale, del *Gender Pay Gap* e, più recentemente, alla luce del nuovo Regolamento europeo, alle stime delle retribuzioni lorde trimestrali dei lavoratori dipendenti per la Rilevazione sulle Forze di Lavoro che saranno diffuse per la prima volta nel corso di quest'anno.

Nel tempo l'offerta informativa del registro RACLI si è ampliata, oltre che con le retribuzioni lorde orarie e i differenziali retributivi rilasciati dal 2014, con le misure occupazionali di stock e flussi (attivazioni e cessazioni) a livello di posizione lavorativa e di input di lavoro in termini di ore retribuite e ore lavorate. Inoltre, grazie a un sistema integrato di metadati che permette di monitorare e classificare statisticamente le diverse informazioni disponibili nelle fonti amministrative di input, dall'annualità 2016 è disponibile anche la stima, a livello di singola posizione lavorativa, dei contributi sociali, a carico sia del datore di lavoro sia del lavoratore.

Tutte le informazioni contenute nel registro possono essere analizzate, con un elevato livello di dettaglio grazie alla natura censuaria della base informativa, rispetto alle caratteristiche della posizione, del lavoratore e dell'unità economica. Nel registro vengono infatti integrate informazioni provenienti dal Registro Base sulle Unità Economiche e dal Registro Base sugli Individui, oltre che da altre fonti statistiche, tra le quali si segnalano le indagini su posti Vacanti E ore Lavorate (VELA) e sulle Grandi Imprese (GI), utilizzate in particolare per la stima delle ore lavorate oltre l'orario abituale.

Nella presente nota si riportano alcune analisi che danno conto delle potenzialità informative del RACLI, a partire, ad esempio, da un'informazione dettagliata a livello mensile o dall'analisi di singoli eventi (come la Cassa integrazione guadagni) e specifiche sottopopolazioni, fino ad arrivare alle analisi distributive e di tipo longitudinale.

A breve RACLI entrerà come modulo sui lavoratori dipendenti nel settore privato extra-agricolo del nuovo Registro Tematico del Lavoro (al momento RACLI già ne utilizza, come input, le fonti amministrative sul mercato del lavoro in esso integrate), che includerà tutte le posizioni lavorative - dipendenti e non dipendenti del settore pubblico e privato - e rappresenterà la base di microdati su occupazione e redditi da lavoro dalla quale produrre statistiche anche per individuo o unità economica e utilizzabile come input da diversi processi statistici (inclusi quelli per la produzione di altri registri).

## Il lavoro dipendente del settore privato extra-agricolo nel periodo 2014-2020

### I principali aggregati

Tra il 2014 e il 2019 le posizioni lavorative dipendenti e i lavoratori che ne hanno occupata almeno una sono progressivamente cresciuti, passando da 16,43 a 19,69 milioni le prime, da 13,50 a 15,29 milioni i secondi (Prospetto 1A).

Le ore lavorate totali crescono (+13,5%) poco più del numero di dipendenti (+13,2%) e molto meno del numero di posizioni (+19,8%), mentre la crescita delle ore retribuite totali è più contenuta (+12,5%). Di conseguenza si osserva un leggero aumento del numero medio di ore lavorate per dipendente (+0,2%) e una diminuzione del numero medio di ore retribuite per dipendente (-0,8%) e del numero medio delle ore retribuite e lavorate per posizione lavorative (-6,3% e -5,3% rispettivamente). In sintesi, tra il 2014 e il 2019 il numero di posizioni lavorative cresce più del numero di occupati e dell'input di lavoro sottostanti; contestualmente l'incidenza del numero di ore lavorate sul numero di ore retribuite (ottenute come somma delle ore lavorate e di quelle non lavorate ma retribuite) aumenta di quasi un punto percentuale, raggiungendo l'84,6%.

**PROSPETTO 1A. PRINCIPALI INDICATORI SU OCCUPAZIONE, INPUT DI LAVORO E COSTO DEL LAVORO.** Anni 2014-2020, valori assoluti (v.a.), valori percentuali (%) e variazioni tendenziali (var.tend.).

OCCUPAZIONE						
ANNO	LAVORATORI		POSIZIONI LAVORATIVE		POSIZIONI LAVORATIVE CON ALMENO UN EVENTO CIG	
	v.a. (mgl)	var. tend.	v.a. (mgl)	var. tend.	v.a. (mgl)	var. tend.
2014	13.497	-	16.432	-	1.256	-
2015	13.890	2,9	17.204	4,7	1.026	-18,4
2016	14.115	1,6	17.360	0,9	781	-23,9
2017	14.714	4,2	18.769	8,1	627	-19,8
2018	15.068	2,4	19.541	4,1	642	2,4
2019	15.285	1,4	19.691	0,8	630	-1,9
2020	14.877	-2,7	18.265	-7,2	7.163	1037
INPUT DI LAVORO TOTALE ANNUO						
ANNO	ORE RETRIBUITE		ORE LAVORATE		ORE LAVORATE / ORE RETRIBUITE	
	v.a. (mln)	var. tend.	v.a. (mln)	var. tend.	%	var. tend.
2014	19.892	-	16.661	-	83,8	-
2015	20.172	1,4	17.049	2,3	84,5	0,9
2016	20.920	3,7	17.694	3,8	84,6	0,1
2017	21.457	2,6	18.141	2,5	84,5	0
2018	22.001	2,5	18.605	2,6	84,6	0
2019	22.349	1,6	18.906	1,6	84,6	0
2020	19.764	-11,6	16.525	-12,6	83,6	-1,2
INPUT DI LAVORO E RETRIBUZIONE PER POSIZIONE LAVORATIVA (rapporto tra totali annui)						
ANNO	ORE RETRIBUITE		ORE LAVORATE		RETRIBUZIONE ANNUA	
	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.
2014	1.211	-	1.014	-	17.600	-
2015	1.173	-3,1	991	-2,3	17.289	-1,8
2016	1.205	2,8	1.019	2,9	17.742	2,6
2017	1.143	-5,1	967	-5,2	16.906	-4,7
2018	1.126	-1,5	952	-1,5	16.711	-1,2
2019	1.135	0,8	960	0,8	17.041	2,0
2020	1.082	-4,7	905	-5,8	16.825	-1,3
RETRIBUZIONI E COSTO DEL LAVORO PER ORE RETRIBUITA (rapporto tra totali annui)						
ANNO	COSTO DEL LAVORO		RETRIBUZIONI LORDE		CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO	
	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.
2014	-	-	14,54	-	-	-
2015	-	-	14,74	1,4	-	-
2016	19,85	-	14,72	-0,1	5,20	-
2017	20,03	0,9	14,79	0,5	5,28	1,5
2018	20,22	1,0	14,84	0,3	5,41	2,5
2019	20,59	1,8	15,01	1,2	5,60	3,5
2020	21,22	3,1	15,55	3,6	5,70	1,8

Nel 2020, in conseguenza della situazione pandemica, si osserva un'importante inversione di tendenza: le posizioni scendono a 18,27 milioni (-7,2% rispetto al 2019) e anche il numero di lavoratori diminuisce, attestandosi a 14,88 milioni (-2,7%); si riduce, inoltre, il numero medio di posizioni lavorative per lavoratore. Il ricorso alla cassa integrazione guadagni (CIG) è stato massiccio: le posizioni interessate da almeno un evento (intendendo almeno un'ora di CIG nel corso dell'anno) è più che decuplicato rispetto al triennio precedente, passando dalle 633mila posizioni annue mediamente registrate nei tre anni precedenti agli oltre 7 milioni del 2020.

Per cause speculari e con medesimo effetto sull'input di lavoro *pro capite* rispetto a quanto accaduto in precedenza, nel 2020 l'input di lavoro diminuisce in termini di ore lavorate (-12,6% rispetto al 2019) e di ore retribuite (-11,6%) in misura maggiore rispetto alla diminuzione occupazionale; ciò determina una diminuzione dell'input di lavoro sia per posizione sia per dipendente, soprattutto in termini di numero medio di ore lavorate (-5,8% rispetto al 2019 per posizione e -10,2% per dipendente). Inoltre, la quota delle ore lavorate sulle retribuite diminuisce di oltre un punto percentuale, a seguito dell'aumento delle ore non lavorate ma retribuite a carico del datore di lavoro legato alla situazione economica determinata dalla pandemia.

Il totale delle retribuzioni lorde a carico dei datori nel 2020 diminuisce (-8,4% rispetto al 2019) in misura maggiore rispetto al calo occupazionale, determinando la diminuzione anche del valore medio delle retribuzioni annue per posizione lavorativa, che dai 17.041 euro del 2019 passa ai 16.825 euro del 2020. Poiché il monte retributivo decresce più lentamente dell'input di lavoro, nel 2020 prosegue e si accentua la crescita delle retribuzioni orarie: il valore medio passa da 14,54 euro nel 2014 a 15,55 euro nel 2020 e la decisa accelerazione nell'ultimo anno (+3,6% rispetto al 2019) riflette anche un effetto "ricomposizione" delle posizioni lavorative, a vantaggio di quelle più stabili e tutelate.

Tra i contributi sociali (cfr. Glossario), i valori medi orari di quelli a carico del datore di lavoro<sup>1</sup> aumentano progressivamente tra il 2016 e il 2020 (da 5,20 € a 5,70 €); la crescita più marcata si registra nel 2019, quando l'aumento raggiunge il 3,5% rispetto al 2018, cui segue la crescita più contenuta del 2020 (+1,8% rispetto al 2019).

In sintesi, il costo del lavoro medio per ora retribuita, ottenuto dalla somma delle retribuzioni lorde (comprehensive dei contributi a carico del lavoratore) e dei contributi a carico del datore, cresce dell'1,8% nel 2019 e del 3,1% nel 2020: nel 2019 l'aumento è trainato principalmente dalla significativa crescita degli oneri a carico del datore, mentre nel 2020 è associato soprattutto alla crescita delle retribuzioni (e dei contributi a carico del lavoratore in esse inclusi).

## La dinamica distributiva

Osservando la dinamica distributiva dell'input di lavoro, risulta evidente la differenza di contesto che ha determinato la decrescita osservata nel 2020 e quella osservata negli anni precedenti. La diminuzione dell'input di lavoro per posizione tra il 2014 e il 2019 riguarda soprattutto le posizioni a più basso input: se si ordinano le posizioni in maniera crescente rispetto alle ore lavorate o alle ore retribuite (Prospetto 1B), si osserva come il valore del primo decile (quello che isola alla sua sinistra il 10% delle posizioni con il più basso numero di ore) diminuisca di quasi il 29%; la riduzione del valore mediano è più contenuta (-13,3% per le ore retribuite e -10,4% per le ore lavorate), mentre i valori del nono decile rimangono quasi invariati (-0,7% e -0,2%). La diminuzione osservata nel 2020, al contrario, coinvolge le posizioni a più alto input di lavoro: i valori del primo decile aumentano (+27,4% per le ore retribuite e +25,2% per le ore lavorate sul 2019) e tornano sui livelli osservati a inizio periodo, mentre quelli del nono decile diminuiscono (rispettivamente -1,8% e -3,3%) raggiungendo i valori minimi della serie. Questo andamento sembra evidenziare, fino al 2019, un progressivo aumento delle posizioni a minore intensità di lavoro (ad esempio posizioni con contratti a tempo determinato, di lavoro intermittente) che nel 2020 sono state fortemente ridotte a differenza di quanto accaduto per quelle più stabili e tutelate (posizioni a tempo indeterminato) per le quali, tuttavia, si è ridotto l'input di lavoro.

Una dinamica simile caratterizza la retribuzione annua per posizione lavorativa: tra il 2014 e il 2019 il valore del primo decile diminuisce del 27%, la mediana del 9,9% e quello del nono decile dello 0,1%. Nel 2020,

---

<sup>1</sup> I contributi sociali stimati a carico del datore di lavoro non includono i contributivi figurativi in quanto nei dati amministrativi sono incorporati nelle retribuzioni lorde, dalle quali sono difficilmente scorponabili. Pertanto, la stima del costo del lavoro è esaustiva mentre i contributi sociali, e in particolare la quota a carico del datore di lavoro, possono essere sottostimati (cfr. glossario).

invece, alla crescita del valore del primo decile (+28,9% sul 2019) si contrappone la diminuzione del valore mediano (-3,3% rispetto al 2019) e del nono decile (-0,9%).

Infine, i contributi a carico datore sono aumentati tra il 2016 e il 2019 soprattutto per le posizioni a più bassa contribuzione (il valore del primo decile è aumentato del 71%, contro il 4% di quello mediano e l'1,8% di quello del nono decile) che, tuttavia, nel 2020 hanno registrato una leggera diminuzione (-1,8% rispetto al 2019), a fronte di un contenuto aumento del valore mediano e del nono decile.

#### PROSPETTO 1B. PRINCIPALI INDICATORI DELLE DISTRIBUZIONI RELATIVE A INPUT DI LAVORO E COSTO DEL LAVORO.

Anni 2014-2020, valori assoluti (v.a) e variazioni tendenziali (var.tend.).

ORE RETRIBUITE							
ANNO	1 decile		Mediana		9 decile		
	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.	
2014	88		1.252		2.149		
2015	74	-16,3	1.176	-6,1	2.137	-0,6	
2016	83	12,0	1.253	6,6	2.143	0,3	
2017	63	-23,6	1.107	-11,6	2.130	-0,6	
2018	59	-7,1	1.064	-3,8	2.133	0,1	
2019	63	7,2	1.086	2,0	2.134	0,0	
2020	80	27,4	1.042	-4,0	2.096	-1,8	
ORE LAVORATE							
ANNO	1 decile		Mediana		9 decile		
	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.	v.a.	var. tend.	
2014	63		1.031		1.868		
2015	54	-14,4	977	-5,3	1.871	0,2	
2016	63	16,0	1.033	5,8	1.880	0,5	
2017	46	-26,2	936	-9,4	1.861	-1,0	
2018	42	-9,7	910	-2,8	1.864	0,2	
2019	45	7,3	924	1,5	1.864	0,0	
2020	56	25,2	849	-8,1	1.802	-3,3	
RETRIBUZIONE LORDA ANNUA							
ANNO	1 decile		Mediana		9 decile		
	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	
2014	910		13.441		36.645		
2015	795	-12,6	12.699	-5,5	36.585	-0,2	
2016	882	10,9	13.570	6,9	36.898	0,9	
2017	670	-24,0	12.155	-10,4	36.253	-1,8	
2018	621	-7,3	11.716	-3,6	36.085	-0,5	
2019	664	6,9	12.116	3,4	36.604	1,4	
2020	856	28,9	11.715	-3,3	36.276	-0,9	
RETRIBUZIONE LORDA PER ORA RETRIBUITA							
ANNO	1 decile		Mediana		9 decile		
	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	
2014	7,85		11,06		20,67		
2015	7,97	1,5	11,21	1,4	20,93	1,3	
2016	8,05	1,0	11,24	0,3	20,9	-0,1	
2017	8,03	-0,3	11,25	0,1	20,96	0,3	
2018	8,01	-0,3	11,27	0,2	20,81	-0,7	
2019	8,10	1,1	11,4	1,2	21,08	1,3	
2020	8,27	2,1	11,7	2,6	21,55	2,2	
COSTO DEL LAVORO PER ORA RETRIBUITA							
ANNO	1 decile		Mediana		9 decile		
	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	
2016	10,39	-	15,42	-	28,74	-	
2017	10,56	1,6	15,46	0,3	28,82	0,3	
2018	10,69	1,2	15,55	0,6	28,63	-0,7	
2019	10,93	2,3	15,86	2,0	29,11	1,7	
2020	11,08	1,4	16,17	2,0	29,67	1,9	
CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO PER ORA RETRIBUITA							
ANNO	1 decile		Mediana		9 decile		
	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	v.a. €	var. tend.	
2016	1,59	-	4,29	-	7,98	-	
2017	1,93	21,4	4,3	0,2	8,01	0,4	
2018	2,34	21,2	4,34	0,9	7,97	-0,5	
2019	2,72	16,2	4,46	2,8	8,12	1,9	
2020	2,67	-1,8	4,48	0,5	8,21	1,1	

## La struttura e la dinamica occupazionale mensile nel periodo 2014-2020

### La dinamica occupazionale mensile

La dinamica tendenziale del numero di posizioni lavorative dipendenti nel settore privato extra-agricolo è stata positiva in tutti i mesi del periodo compreso tra il 2014 e il 2020, ad eccezione dei primi otto mesi del 2015 e, come atteso, degli ultimi nove mesi del 2020; la crescita è stata, inoltre, particolarmente marcata nel 2016.

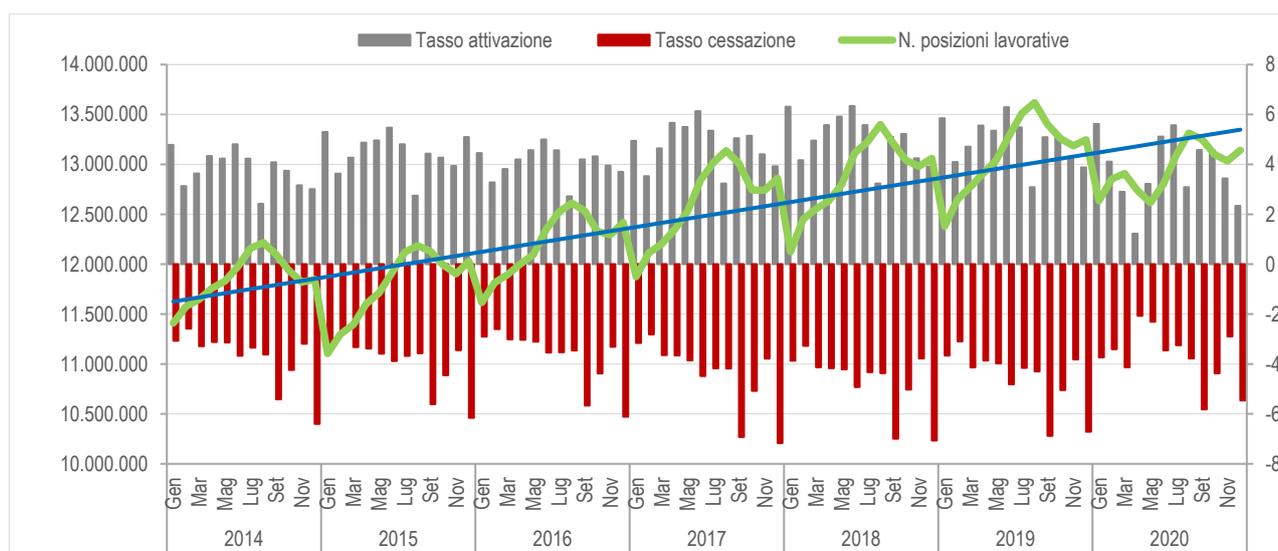
A marzo 2020 si osserva il repentino rallentamento della crescita e ad aprile un'inversione di tendenza, con livelli occupazionali inferiori di 172mila posizioni rispetto a quelli di aprile 2019; il gap raggiunge il valore massimo a giugno 2020, quando il numero di posizioni è inferiore di quasi 484mila a quello di giugno 2019 (la variazione tendenziale raggiunge il valore minimo pari al -3,6%). I mesi successivi mostrano un progressivo recupero, nonostante il numero delle posizioni rimanga inferiore a quello dell'anno precedente, e a dicembre 2020 si registrino ancora 104mila posizioni lavorative in meno rispetto a dicembre 2019.

Le variazioni degli stock occupazionali appena descritte si legano all'andamento delle attivazioni e delle cessazioni che, in tutto il periodo considerato e fino a febbraio 2020, è stato molto vivace e ha seguito la consueta stagionalità: tasso di attivazione superiore a quello di cessazione da gennaio a luglio e tasso di cessazione superiore a quello di attivazione ad agosto, settembre, ottobre e dicembre.

Nel 2020 sia la dinamica sia la stagionalità si interrompono: la crescita rallenta pesantemente a marzo 2020 - con il tasso di attivazione che si attesta al 2,9% (contro il 4,7% di marzo 2019) e il tasso di cessazione sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente (-4,1%) - e tale rallentamento prosegue in maniera ancora più marcata ad aprile, quando il tasso di attivazione raggiunge il valore minimo (1,2%). Ad aprile 2020 anche il tasso di cessazione raggiunge il valore minimo (pari al 2,1%), per effetto sia della consistente riduzione nei due mesi precedenti delle attivazioni di contratti di lavoro di breve e brevissima durata, sia del blocco dei licenziamenti.

L'aumento tendenziale dei tassi di attivazione e dei tassi di cessazione tra gennaio 2014 e gennaio 2020 evidenziano un progressivo aumento della frammentarietà delle posizioni lavorative. Al netto della componente stagionale, infatti, la quota delle attivazioni sul totale delle posizioni passa dal 3,8% del 2014 al 4,8% del 2019, dopo aver raggiunto il 5% nel 2018; similmente la quota delle cessazioni dal 3,7% del 2014 sale al 4,5%, sfiorando il 4,7% nel 2018. Nel 2020 entrambi i valori tornano ai livelli del 2014 (3,8% e 3,7%).

**FIGURA 1. POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO: STOCK (ASSE SX), TASSI DI ATTIVAZIONE E TASSI DI CESSAZIONE (ASSE DX) MENSILI.** Anni 2014-2020, valori assoluti (asse sx) e valori percentuali (asse dx).



## La struttura occupazionale

Osservando la struttura occupazionale per caratteristiche del lavoratore, del datore di lavoro e della posizione lavorativa (Prospetto 2), nel 2020 quasi il 31% delle posizioni lavorative dipendenti nelle imprese del settore privato extra agricolo è costituito da posizioni con contratto a tempo determinato, quelle a tempo parziale rappresentano circa il 32%; le posizioni a basso input di lavoro (con meno di 90 giornate retribuite nell'anno e una durata minore di due anni, cfr. Glossario) sono circa un quarto di quelle totali.

**PROSPETTO 2. STRUTTURA OCCUPAZIONALE PER ALCUNE CARATTERISTICHE.** Anni 2014, 2019 e 2020, composizioni percentuali e differenze in punti percentuali.

		Composizione percentuale			Differenza	
		2014	2019	2020	2019-2014	2020-2014
<b>Territorio</b>	Sud	16,9	17,1	17,3	0,2	0,4
	Isole	6,9	6,7	6,9	-0,2	0,0
	Centro	20,9	21,0	20,8	0,1	-0,1
	Nord-est	23,6	24,0	23,7	0,4	0,1
	Nord-ovest	31,7	31,2	31,3	-0,5	-0,4
<b>Dimensione di impresa</b>	0-9	31,5	29,5	29,7	-2,0	-1,8
	10_50	23,2	24,2	23,3	1,0	0,1
	50-249	16,3	17,0	17,1	0,7	0,8
	250 e più	29,0	29,3	29,9	0,3	0,8
<b>Attività</b>	Servizi	67,2	70,7	69,3	3,5	2,1
	Industria	32,8	29,3	30,7	-3,5	-2,1
<b>Titolo di studio*</b>	Fino alla licenza media	36,9	34,3	33,7	-2,6	-3,2
	Diploma	44,3	43,6	43,9	-0,7	-0,4
	Laurea e oltre	12,5	13,9	14,5	1,4	2,0
<b>Età</b>	15-29 anni	21,3	23,2	21,5	1,9	0,2
	30-49 anni	56,6	50,1	50,0	-6,5	-6,6
	50 anni e più	22,1	26,7	28,5	4,6	6,4
<b>Paese di nascita</b>	Italia	84,1	82,6	83,1	-1,6	-1,1
	Eestero	15,9	17,4	16,9	1,5	1,0
<b>Sesso</b>	Maschi	59,0	58,9	59,5	-0,1	0,5
	Femmine	41,0	41,1	40,5	0,1	-0,5
<b>Qualifica contrattuale</b>	Operaio	60,2	61,7	60,8	1,4	0,6
	Apprendista	3,7	4,1	4,0	0,4	0,3
	Impiegato/dirigente	36,1	34,2	35,2	-1,9	-0,9
<b>Tipo di contratto</b>	T. determinato	28,8	34,5	30,9	5,7	2,1
	T. indeterminato	71,2	65,5	69,1	-5,7	-2,0
<b>Orario</b>	Tempo pieno	70,9	67,9	68,2	-3,0	-2,7
	Tempo parziale	29,1	32,1	31,8	3,0	2,7
<b>Durata della posizione</b>	Meno di 10 anni	78,0	79,5	78,2	1,5	0,2
	Almeno 10 anni	22,0	20,5	21,8	-1,6	-0,3
<b>Input di lavoro</b>	Alto input	78,9	74,2	75,4	-4,7	-3,4
	Basso input	21,1	25,8	24,6	4,7	3,5

\* Le posizioni lavorative per le quali il titolo di studio non è disponibile sono state escluse dall'analisi per titolo di studio.

La maggior parte delle posizioni (quasi il 61%) sono inquadrati come operai, oltre un terzo (il 35,2%) come impiegati o dirigenti e il 4% come apprendisti; se i dipendenti nati all'estero occupano quasi il 17% delle posizioni, chi ha conseguito almeno la laurea ne occupa il 14,5% (valore in aumento di 2 punti rispetto al 2014), i diplomati il 43,9% e il 33,7% delle posizioni è ricoperto da persone che hanno conseguito al più la licenza media.

I giovani sotto i 30 anni occupano poco più di un quinto delle posizioni (21,5%), mentre gli ultracinquantenni oltre un quarto (28,5%). Rispetto al 2014 la quota di posizioni occupate da lavoratori ultracinquantenni è

umentata (+6,4 punti percentuali), mentre quella delle posizioni occupate da lavoratori tra i 30 e i 49 anni è diminuita di quasi 7 punti percentuali. L'eccezionalità del 2020 sembra aver amplificato il processo di progressivo invecchiamento dell'occupazione, che è in parte il riflesso di quello dell'invecchiamento della popolazione e che già nel 2019 aveva fatto registrare una diminuzione di 6,5 punti (rispetto al 2014) della quota di 30-49enni e un aumento di 4,6 punti di quella degli ultracinquantenni; il 2020 fa registrare anche una compressione, rispetto al 2019, della quota di posizioni occupate da giovani sotto i 30 anni.

Nel 2020, questo fenomeno è collegato anche alla riduzione della quota di posizioni a tempo determinato (-3,6 punti percentuali rispetto al 2019), che tuttavia rimane superiore a quella del 2014 di 2,1 punti. Un andamento simile (crescita fino al 2019 e frenata nel 2020) caratterizza la quota di posizioni in part time (aumentata di 3 punti tra il 2014 e il 2019 e diminuita di 0,3 punti nel 2020), di posizioni a basso input di lavoro (+4,7 punti e -1,2 punti) e di posizioni con una durata inferiore a 10 anni (+1,5 punti e -1,3 punti).

Nel corso degli anni i settori dei servizi hanno registrato un progressivo aumento delle posizioni che, nel 2020, rappresentano oltre i due terzi delle posizioni totali (il 69,3%); la quota delle posizioni nell'industria è invece passata da 32,8% del 2014 a 30,7% del 2020. Il 60% delle posizioni è equamente distribuito in imprese sotto i nove dipendenti e in imprese sopra i 250, risultato dell'aumento, rispetto al 2014, della quota di posizioni nelle imprese grandi (+0,8 punti) e della diminuzione di quella in imprese sotto i nove dipendenti (-1,8 punti).

L'incidenza delle posizioni occupate da donne (41% delle posizioni totali nel 2014), in leggero aumento tra il 2014 e il 2019 (+0,1 punti), nel 2020 diminuisce portando la quota al di sotto di quella registrata nel 2014 (-0,5 punti percentuali).

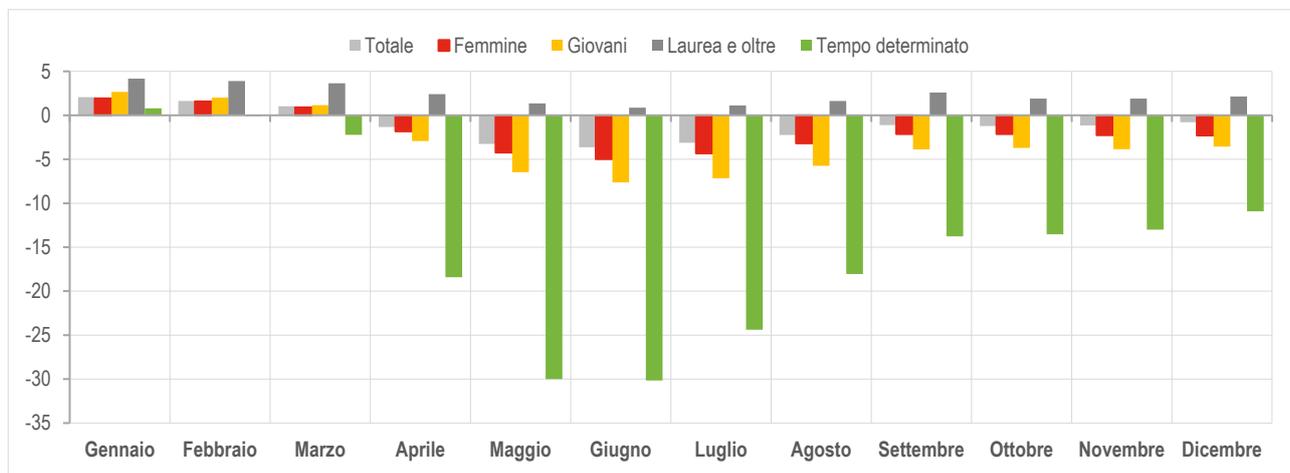
### La dinamica mensile della struttura occupazionale

La crescita tendenziale dell'occupazione nei primi tre mesi del 2020 (rispettivamente +2,1% a gennaio, +1,6% a febbraio e +1 a marzo rispetto agli stessi mesi del 2019) è stata particolarmente sostenuta tra i giovani (+2,7%, +2% e +1,2%) e tra chi ha conseguito almeno la laurea (+4,2%, +3,9% e +3,6%); le posizioni a tempo determinato, invece, crescono a gennaio (+0,8%) e diminuiscono a febbraio e marzo (-0,1% e -2,2% rispettivamente).

A partire dal mese di aprile l'occupazione totale mostra una flessione (-1,3%) che si protrae fino al mese di giugno (-3,6%). A diminuire è, in particolare, l'occupazione femminile (-1,8% ad aprile e -5% a giugno), giovanile (-2,9% e -7,6%) e, soprattutto, a tempo determinato (-18,4% e -30,1%). La laurea conferma il suo ruolo protettivo in termini occupazionali, con le posizioni occupate da chi l'ha conseguita che continuano a crescere (+2,4% e +0,9%).

L'occupazione diminuisce anche nel terzo e quarto trimestre 2020, sebbene a ritmi via via meno sostenuti - si passa da -3,1% registrato a luglio, a -0,8% a dicembre - con differenze tra i vari sottogruppi. L'occupazione femminile a dicembre si attesta su una variazione tendenziale di circa -2,3%; i giovani raggiungono una variazione di -3,6% e le posizioni a tempo determinato si mantengono inferiori di quasi 11% rispetto a quelle di dicembre dell'anno precedente.

**FIGURA 2. NUMERO DI POSIZIONI LAVORATIVE PER ALCUNE CARATTERISTICHE.** Gennaio - dicembre 2020, variazioni tendenziali (rispetto al 2019) in valori percentuali.



## L'input di lavoro, le retribuzioni e i contributi nel 2020

I livelli retributivi (annui e orari) e il numero di ore (retribuite e lavorate) per posizione lavorativa variano molto al variare delle caratteristiche della posizione lavorativa, del lavoratore e dell'impresa.

### L'input di lavoro

Un basso input di lavoro caratterizza, oltre alle posizioni lavorative part time e a tempo determinato, le posizioni occupate da donne (le ore retribuite sono circa i 2/3 di quelle degli uomini), da lavoratori nati all'estero (poco più della metà di quelle dei lavoratori nati in Italia), da under30 (circa il 40% rispetto alle posizioni occupate da persone con almeno 50 anni di età), con durata inferiore ai 10 anni (meno del 40% di quelle occupate da almeno 10 anni) e nel settore dei servizi (meno della metà rispetto a quelle dei settori dell'Industria) (Prospetto 3). Le posizioni lavorative occupate nelle imprese del Nord mostrano il numero mediano di ore lavorate e retribuite più alto, mentre questo diminuisce per le imprese del Centro e, ancor di più, per quelle del Sud e delle Isole: le posizioni lavorative nel Sud hanno un numero di ore retribuite pari alla metà di quelle del Nord-ovest e una durata della posizione lavorativa che in mediana è di 331 giorni. In generale, il minor numero di ore si accompagna a una durata mediana della posizione lavorativa inferiore all'anno (ossia inferiore a 365 giorni); fanno eccezione le posizioni nel settore dei Servizi e il caso delle donne il cui basso input di lavoro è molto legato al part time. Le posizioni caratterizzate dal più elevato numero di ore retribuite sono anche quelle con l'incidenza più elevata di ore non lavorate e retribuite perché sostanzialmente più tutelate.

**PROSPETTO 3. PRINCIPALI INDICATORI SU INPUT DI LAVORO PER POSIZIONE LAVORATIVA PER ALCUNE CARATTERISTICHE.** Anno 2020, valori mediani.

		Ore retribuite per PL	Ore lavorate per PL	Durata in giorni della PL
Territorio	Sud	668	552	331
	Isole	671	560	308
	Centro	952	780	365
	Nord-est	1.256	1.021	365
	Nord-ovest	1.335	1.069	365
Dimensione di impresa	0-9	562	471	323
	10-50	1.126	946	365
	50-249	1.491	1.203	365
	250 e più	1.446	1.118	365
Attività	Servizi	769	630	365
	Industria	1.689	1.373	365
Titolo di studio	Fino alla licenza media	871	712	365
	Diploma	1.169	954	365
	Laurea e oltre	1.550	1.224	365
Età	15-29 anni	463	388	176
	30-49 anni	1.173	958	365
	50 anni e più	1.349	1.079	365
Paese di nascita	Italia	1.139	928	365
	Eestero	624	520	279
Sesso	Maschi	1.291	1.053	365
	Femmine	813	656	365
Qualifica contrattuale	Operaio	709	590	334
	Apprendista	1.016	860	359
Tipo di contratto	Impiegato/dirigente	1.581	1.277	365
	T. determinato	220	184	79
Orario	T. indeterminato	1.608	1.311	365
	Tempo pieno	1.608	1.297	365
Durata della posizione	Tempo parziale	488	394	334
	Meno di 10 anni	701	584	305
Input di lavoro	10 anni e più	1.884	1.524	365
	Alto input	1.538	1.250	365
	Basso input	127	102	45

## Le retribuzioni orarie e annue

Osservando le retribuzioni e, più nello specifico, il contributo della retribuzione oraria e delle ore lavorate alla determinazione della retribuzione lorda annua (Figura 3), si osserva come le posizioni lavorative con una retribuzione oraria particolarmente bassa presentino contestualmente un basso input di lavoro e, di conseguenza, retribuzioni annue molto contenute.

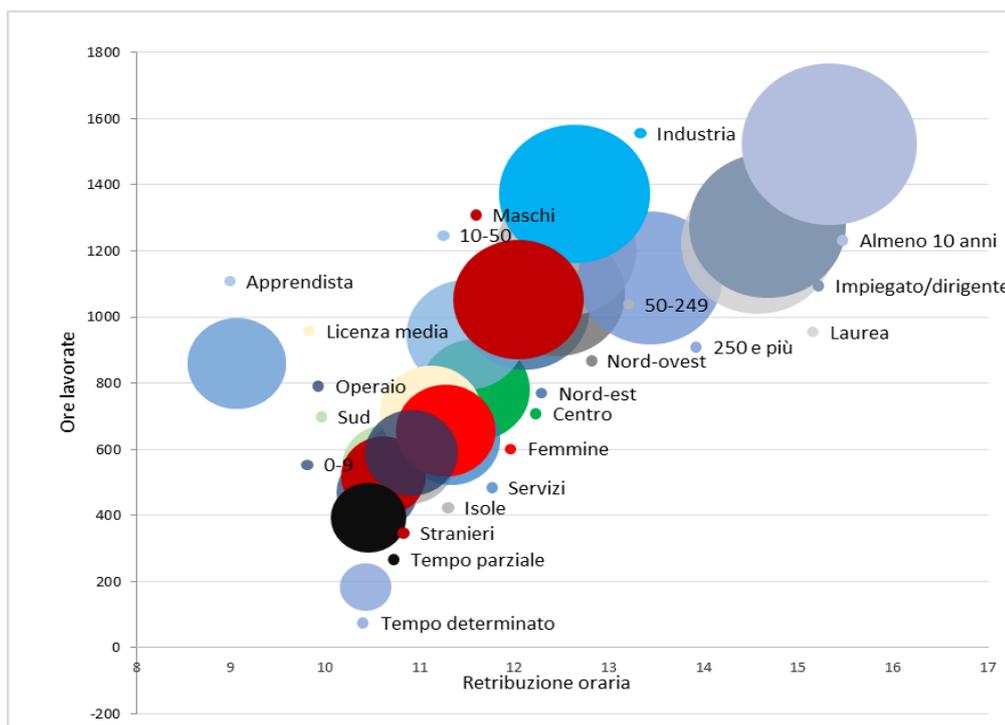
Le posizioni a basso input di lavoro (cioè quelle con meno di 90 giorni retribuiti nell'anno e una durata inferiore a 2 anni) hanno una retribuzione annua mediana di 1.318€, si caratterizzano per appena 102 ore lavorate in un anno e per una retribuzione oraria tra le più basse (10,44€); similmente le posizioni a tempo determinato presentano una retribuzione annua mediana di 2.343€, una retribuzione oraria in mediana pari a 10,42€ e un numero di ore lavorate di 184; infine, le posizioni a tempo parziale hanno una retribuzione annua, in mediana, di 5.050€, le ore lavorate salgono a 394 e la retribuzione oraria si attesta a 10,45€. Anche le posizioni nelle imprese sotto i dieci dipendenti o del Sud fanno registrare, in mediana, meno di 7.000 euro l'anno, un numero di ore lavorate inferiore a 600 (471 e 552 rispettivamente) e una retribuzione oraria pari a 10,54€ e 10,64€ rispettivamente.

Le posizioni con contratto di apprendistato sono le uniche che, pur avendo un livello di retribuzione oraria basso (9,06 euro mediani nel 2020), hanno un numero di ore lavorate abbastanza elevato (pari in mediana a 860). Va tuttavia ricordato che l'apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile (D. Lgs n. 81/2015 e successive modifiche) e sono previsti benefici per le aziende che assumono con tale tipologia contrattuale. A livello retributivo il datore di lavoro è tenuto ad erogare, come corrispettivo della prestazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione della professionalità.

D'altra parte, le posizioni con una durata superiore ai 10 anni presentano il valore più elevato della retribuzione annuale (27.178€), ottenuta dalla combinazione del maggior numero di ore lavorate (1.524) e della più alta retribuzione oraria (15,32€). La retribuzione annua raggiunge i livelli elevati tra chi ha almeno la laurea (20.680€) e gli impiegati/dirigenti (21.582€), conseguenza di un'elevata retribuzione oraria (14,57€ e 14,67€), nonostante il numero di ore lavorate sia più contenuto (rispettivamente 1.224 e 1.277).

Nell'industria le posizioni si caratterizzano per un numero di ore lavorate nell'anno (1.373) superiore agli altri settori, ma, per effetto di una retribuzione oraria abbastanza contenuta (12,63€), la retribuzione annua in mediana non raggiunge i 20mila euro (19.927€).

**FIGURA 3. RETRIBUZIONE ANNUA (AREA CERCHIO), ORE LAVORATE (ASSE Y) E RETRIBUZIONE ORARIA (ASSE X) PER ALCUNE CARATTERISTICHE.** Anno 2020, valori assoluti.



## Il costo del lavoro

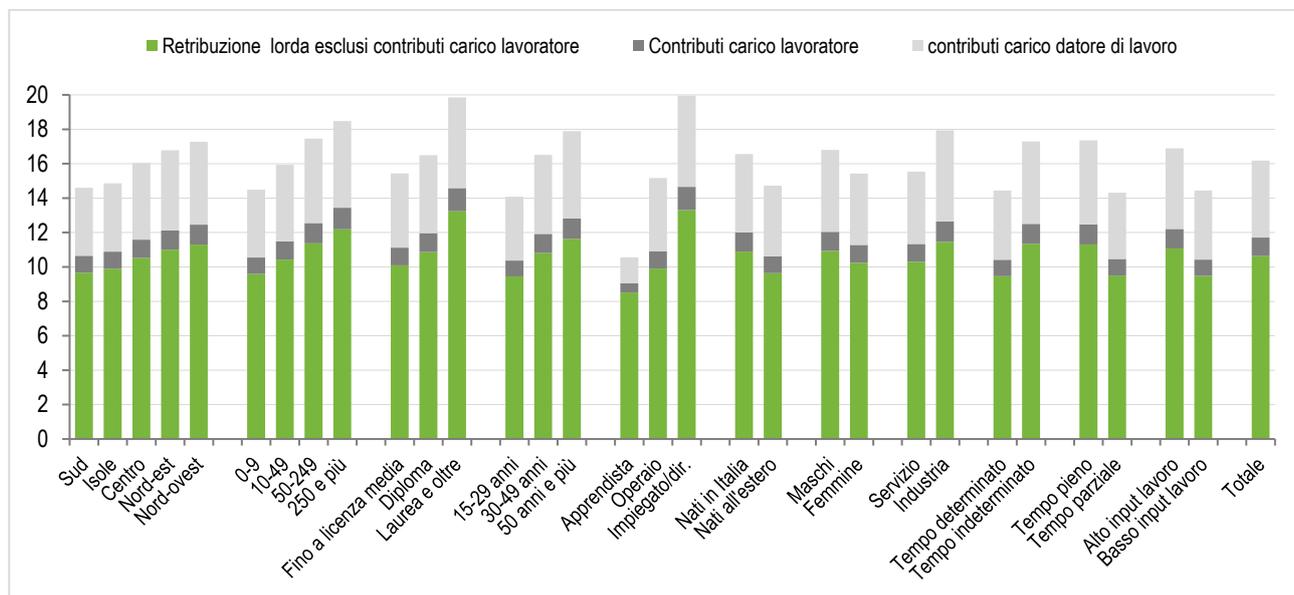
Il costo del lavoro a livello di posizione lavorativa<sup>2</sup> (Figura 4) è costituito in mediana per circa il 72% dalle retribuzioni lorde (il 6,7% è rappresentato dai contributi a carico del lavoratore e il 65,7% dalle retribuzioni lorde al netto dei contributi a carico del lavoratore); i contributi sociali a carico del datore di lavoro incidono per il restante 28%.

La quota dei contributi a carico del lavoratore non è molto variabile per caratteristiche della posizione lavorativa, del lavoratore e del datore (se si escludono gli apprendisti) e in mediana oscilla tra 6,6% e 6,8%; più variabili sono la quota delle retribuzioni al netto dei contributi a carico del lavoratore e la quota dei contributi a carico del datore.

Complessivamente il costo del lavoro è decisamente più basso per le posizioni nelle imprese del Sud e delle Isole, nelle imprese di piccole dimensioni (con meno di 10 dipendenti) oppure occupate da donne o giovani. Per le posizioni nelle imprese del Sud e delle Isole la quota di contributi a carico del datore (sul costo totale) è inferiore al valore mediano nazionale rispettivamente di 0,5 punti e di 0,8 punti percentuali; per le posizioni occupate da donne o da giovani è inferiore di 0,6 e di 1 punto percentuale, per effetto delle politiche di riduzione contributiva dedicate.

Tra gli apprendisti la retribuzione lorda oraria al netto dei contributi a carico del lavoratore rappresenta ben l'81% del costo del lavoro orario; i contributi a carico del lavoratore scendono al 5,1% e la quota dei contributi sociali a carico del datore di lavoro al 14,3%, valore quest'ultimo inferiore di circa 13 punti percentuali a quello mediano calcolato sul totale delle posizioni.

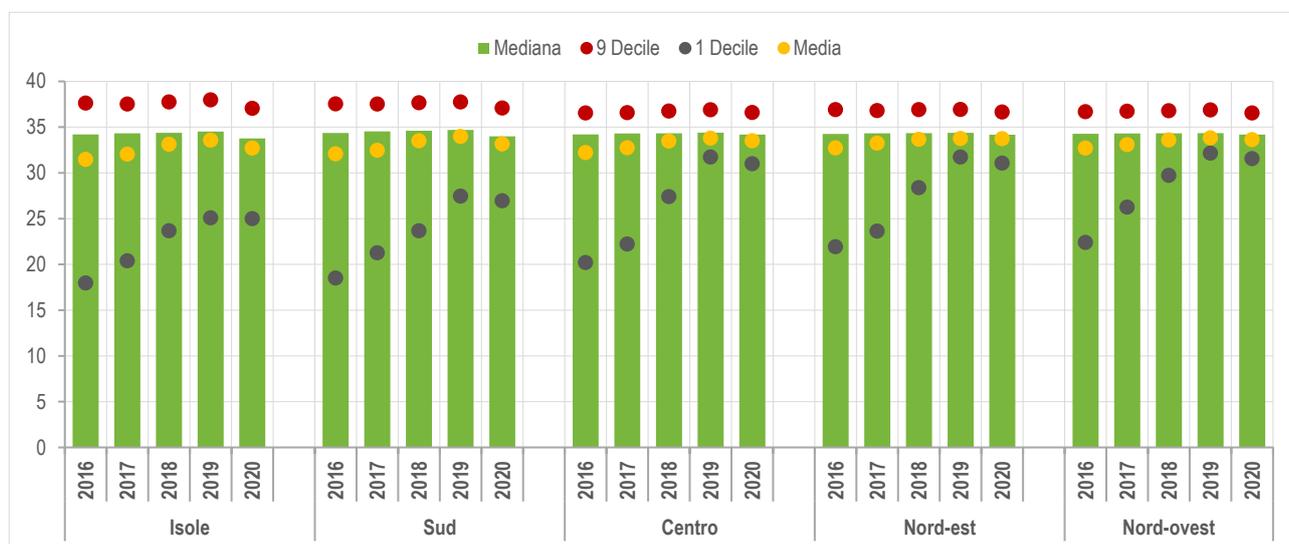
**FIGURA 4. RETRIBUZIONE AL NETTO DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE, CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE E CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.** Anno 2020, valori orari mediani.



Ordinando le posizioni lavorative in modo crescente in base alla quota dei contributi sociali sul costo del lavoro per ripartizione geografica (Figura 5), è evidente un aumento del peso dei contributi in tutte le ripartizioni territoriali tra il 2016 e il 2019, in particolare se ci si concentra sul primo decile: il peso dei contributi aumenta di 7 punti percentuali nelle Isole (dove continua a essere il più basso), di 8,4 al Sud, di 10,8 al Centro e di circa 9 punti percentuali al Nord (dove continua a essere il più alto, in particolare nel Nord-ovest). Nel 2020 tale quota si riduce in tutte le ripartizioni e lungo tutta la distribuzione; il primo decile rimane comunque più elevato rispetto agli anni precedenti il 2019.

<sup>2</sup> Le componenti dei contributi previdenziali che sono disponibili solo a livello di impresa, sono state imputate pro-quota alle singole posizioni lavorative presenti nell'impresa stessa.

**FIGURA 5. QUOTA PERCENTUALE DEI CONTRIBUTI SOCIALI SUL COSTO DEL LAVORO PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.**  
Anni 2016-2020, valori mediani, valori medi, primo e nono decile.



### Focus per età, titolo di studio, ripartizione geografica e genere

Distinguendo le posizioni lavorative per età, sesso, titolo di studio<sup>3</sup> e ripartizione geografica di appartenenza dell'unità locale dell'impresa, si osserva che le posizioni occupate da giovani (under35) che al massimo hanno conseguito un diploma di scuola secondaria superiore nel Sud, in particolare se femmine, presentano la frequenza più elevata di part time (71,4% per le donne e 44% per gli uomini), di contratti a tempo determinato (52,1% per le donne e 50,7% per gli uomini) e di *low pay jobs* (18,2% per le donne e 15,4% per gli uomini).

Tra le posizioni occupate da laureati (da ora in avanti con il termine laureati si intendono coloro che hanno conseguito un titolo terziario: laurea o post-laurea) di 35 anni o più nel Centro-nord, invece, i contratti a tempo determinato presentano la frequenza minima (11% per gli uomini e 14,8% per le donne), così come lo sono le posizioni a bassa retribuzione (1,4% per gli uomini e 2% per le donne); molto più diffuse sono, invece, le posizioni ad alta retribuzione oraria, ovvero appartenenti all'ultimo decimo della distribuzione nazionale ordinata per valori crescenti di retribuzione oraria (50,3% per gli uomini e 26,4% per le donne).

Nel Centro-nord almeno il 12,7% delle posizioni totali occupate da non laureati sono ricoperte da lavoratori nati all'estero: per gli under35, la quota sale al 16,1% tra gli uomini e si ferma al 13,8% tra le donne; per gli over35enni scende al 14,9% tra gli uomini e al 12,7% tra le donne. Tra le posizioni occupate da chi ha conseguito almeno la laurea, l'incidenza di quelle occupate da lavoratori nati all'estero è superiore al 10% tra gli over35enni (si attesta al 5,7% tra i più giovani) ed è più elevata tra le donne che tra gli uomini (il 12,3% e il 10,2% rispettivamente).

La quota più bassa di posizioni occupate da nati all'estero (circa il 2%) si registra tra le posizioni occupate da under35, con almeno la laurea, in imprese del Sud.

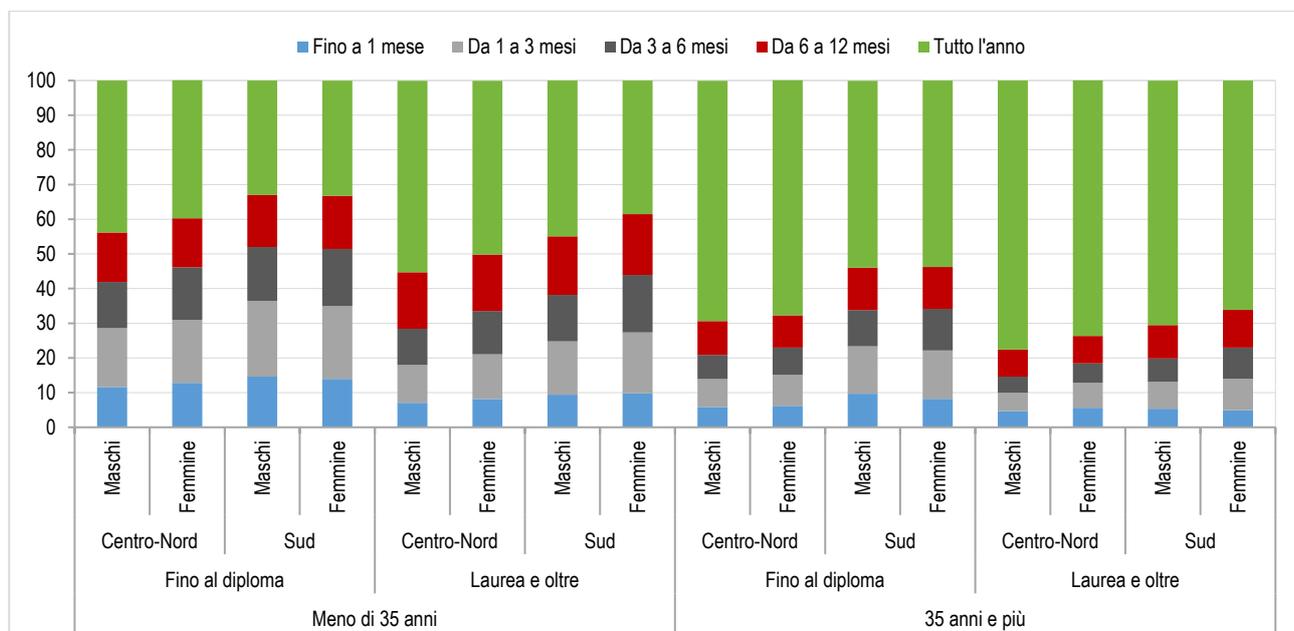
<sup>3</sup> Si ricorda che le posizioni lavorative per le quali il titolo di studio non è presente vengono escluse dall'analisi per titolo di studio.

**PROSPETTO 4. POSIZIONI LAVORATIVE PER CLASSE DI ETÀ, TITOLO DI STUDIO SESSO DEL LAVORATORE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.** Anno 2020, valori assoluti e incidenze.

ETÀ	TITOLO DI STUDIO	RIPARTIZIONE	GENERE	Numero posizioni lavorative	Incidenza (sul totale delle posizioni)				
					Part time	Tempo determinato	Nati all'estero	Bassa retribuzione LPJ	Alta Retribuzione D10
MENO DI 35 ANNI	Fino al diploma	Centro-nord	Maschi	1.945	21,6	41,7	16,1	9,1	3,3
			Femmine	1.310	46,0	48,3	13,8	10,7	3,4
		Sud-Issole	Maschi	795	44,0	50,7	4,9	15,4	2,4
			Femmine	448	71,4	52,1	4,8	18,2	2,7
	Laurea e oltre	Centro-nord	Maschi	334	12,0	24,3	5,7	2,5	12,9
			Femmine	465	28,9	32,5	5,7	3,4	7,6
		Sud-Issole	Maschi	67	32,3	36,5	2,3	6,1	5,8
			Femmine	120	58,2	46,2	2,0	8,1	4,3
35 ANNI E PIÙ	Fino al diploma	Centro-nord	Maschi	4.223	12,3	19,8	14,9	3,1	14,3
			Femmine	3.008	49,7	22,5	12,7	4,6	7,5
		Sud-Issole	Maschi	1.653	23,8	32,1	6,1	7,2	5,9
			Femmine	788	59,7	34,9	7,5	11,7	3,6
	Laurea e oltre	Centro-nord	Maschi	662	8,8	11,0	10,2	1,4	50,3
			Femmine	685	35,5	14,8	12,3	2,0	26,4
		Sud-Issole	Maschi	148	21,8	17,2	5,0	3,3	26,4
			Femmine	169	52,6	22,9	5,9	4,6	10,7

Oltre i 2/3 delle posizioni occupate da lavoratori laureati con almeno 35 anni di età, nel 2020, sono attive per tutto l'anno (Figura 6); la quota scende a meno del 54% tra le posizioni occupate da non laureati nel Sud, soprattutto se under35, tra i quali circa la metà delle posizioni ha una durata massima di 6 mesi (più del 10% di un solo mese).

**FIGURA 6. POSIZIONI LAVORATIVE PER DURATA NELL'ANNO\*, ETÀ, TITOLO DI STUDIO, SESSO DEL LAVORATORE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.** Anno 2020, composizioni percentuali.



\* Le classi di durata sono da intendersi aperte a destra.

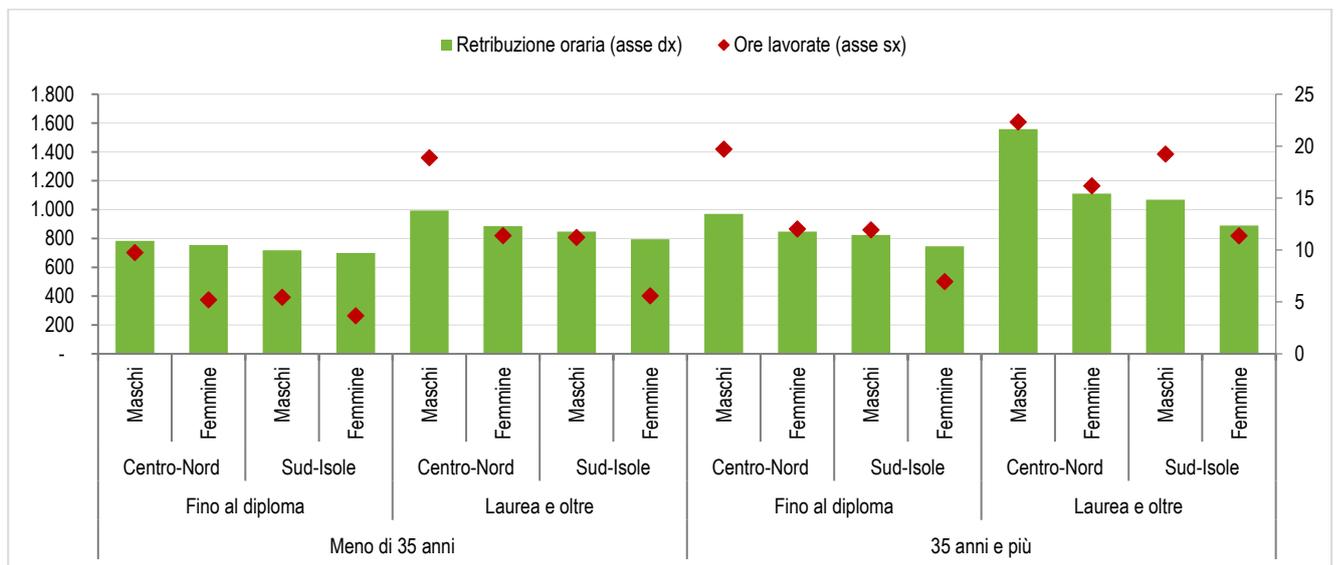
La combinazione della più alta retribuzione oraria e, soprattutto, del maggiore input di lavoro - legato anche alla minore diffusione di contratti a tempo determinato - fa sì che le retribuzioni annue mediane delle posizioni occupate da lavoratori over35enni siano più elevate, anche a parità delle altre caratteristiche. In mediana la retribuzione annua raggiunge i 38mila euro se si tratta di laureati al Centro-nord (Figura 8), tra i quali l'input di lavoro raggiunge 1.608 ore lavorate (Figura 7) e la retribuzione oraria 21,64€; nel Sud le posizioni occupate dai lavoratori con le stesse caratteristiche presentano un input di lavoro inferiore al 14% (1.385 ore lavorate) e una retribuzione oraria molto più bassa (14,85€), determinando una retribuzione annua decisamente più contenuta (23mila euro).

In generale, per le donne l'input di lavoro e la retribuzione, in termini sia orari sia annuali, è inferiore a quella dei colleghi uomini (anche per effetto di una maggiore diffusione di posizioni part time e a tempo determinato). Ad esempio, la retribuzione più elevata è raggiunta dalle posizioni occupate da donne laureate nel Centro-nord over 35enni (di poco superiore a 21mila € per 1.165 ore lavorate e una retribuzione oraria pari a 15,42€) ed è più simile a quella delle posizioni occupate da uomini di quell'età privi di laurea o da uomini laureati under35 (i quali, a fronte di una retribuzione oraria inferiore, 13,47€ e 13,80€, lavorano di più, 1.420 e 1.360 ore rispettivamente), piuttosto che a quella di uomini con le stesse caratteristiche (più di 38mila €). Le retribuzioni più basse si registrano per le posizioni occupate dalle giovani donne non laureate al Sud (3mila euro l'anno), per effetto della minima retribuzione oraria (9,71€) e il più basso numero di ore lavorate (264), data l'elevata frequenza di posizioni part time (71,4%).

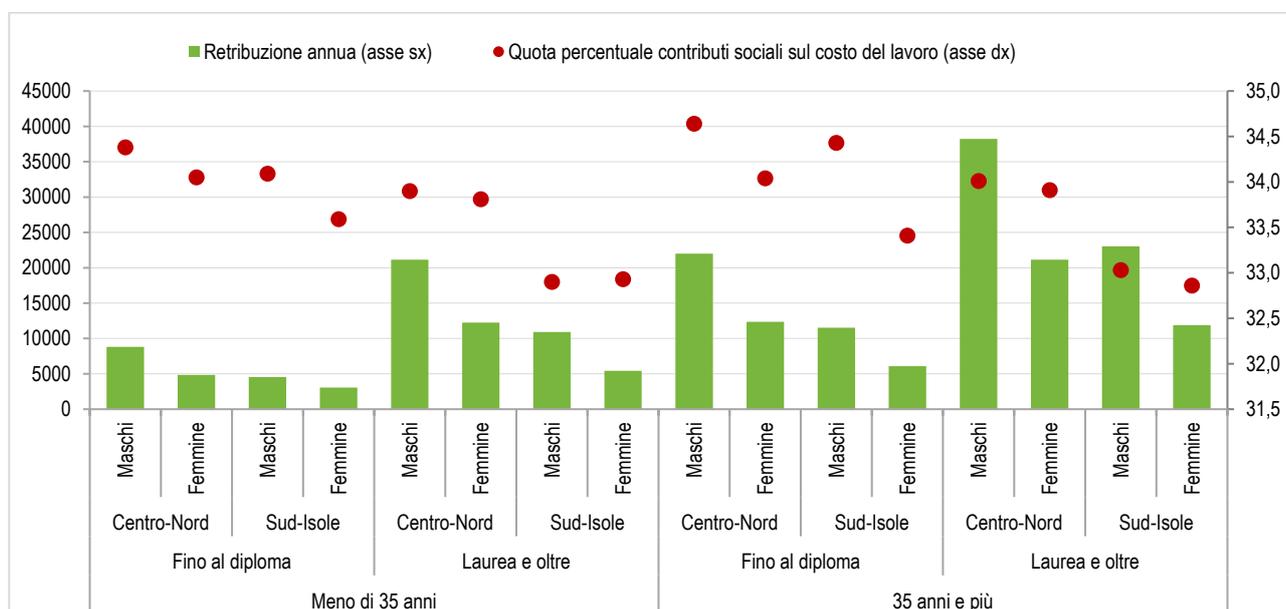
Passando ad osservare il peso dei contributi sul costo del lavoro, le posizioni occupate da lavoratori laureati al Sud presentano la quota mediana inferiore, in particolare tra le donne over35 e i giovani under35 (32,9%).

Gli uomini non laureati occupati al Centro-nord presentano la quota contributiva più alta, in particolare se over35 (34,6%), insieme agli uomini over35 non laureati occupati al Sud (34,4%). In generale, gli under35 che non sono in possesso di una laurea, pur presentando le retribuzioni più basse tra quelle osservate (fino ad un massimo di 9mila euro) mostrano quote contributive intorno al 34%, in linea con quelle versate delle posizioni a maggiore retribuzione annua.

**FIGURA 7. RETRIBUZIONE ORARIA (ASSE DX) E NUMERO DI ORE LAVORATE (ASSE SX) PER CLASSE DI ETÀ, TITOLO DI STUDIO, GENERE DEL LAVORATORE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.** Anno 2020, valori mediani.



**FIGURA 8. RETRIBUZIONE ANNUA (ASSE SX) E QUOTA PERCENTUALE DEI CONTRIBUTI SOCIALI SUL COSTO DEL LAVORO (ASSE DX) PER CLASSE DI ETÀ, TITOLO DI STUDIO, SESSO DEL LAVORATORE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.** Anno 2020, valori mediани e valori percentuali.



### L'analisi distributiva della retribuzione oraria

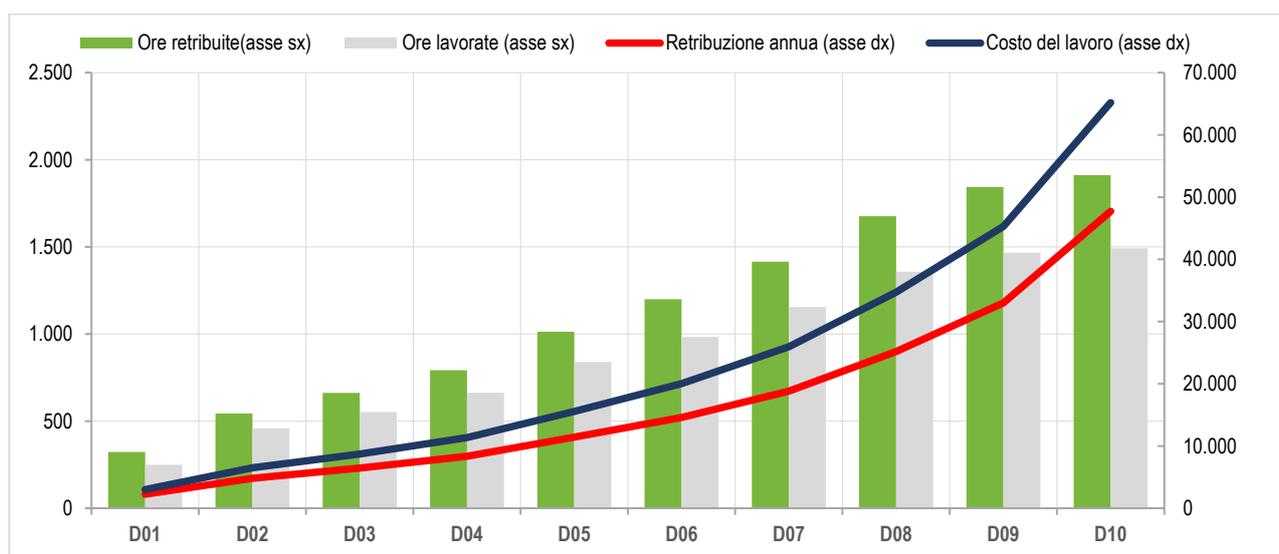
Ordinando le posizioni lavorative per valori crescenti di retribuzione oraria, si osserva come nel 2020 i contratti part time, quelli a tempo determinato, quelli occupati da donne o da giovani under30 siano concentrati nei decimi più bassi: oltre la metà appartiene ai primi quattro decimi e la quota di quelle appartenenti all'ultimo decimo, intorno al 4%, raggiunge il 7% solo tra le donne. Speculare è, invece, la situazione delle posizioni occupate da lavoratori in possesso almeno di una laurea: appena il 4% appartiene al primo decimo e oltre la metà agli ultimi tre.

**PROSPETTO 5. RETRIBUZIONE ORARIA E POSIZIONI LAVORATIVE PER ALCUNE CARATTERISTICHE E PER DECIMO DI RETRIBUZIONE ORARIA.** Anno 2020, valori assoluti mediани e composizioni percentuali.

Decimi di retribuzione oraria	Retribuzione oraria mediana	Composizione percentuale (per decimo di retribuzione oraria)					
		Part time	Tempo determinato	Femmine	Under30	Nati all'estero	Laurea e oltre
D01	7,42	15,2	17,1	11,2	17,7	14,9	4,0
D02	8,84	15,5	14,4	11,1	14,7	14,7	4,6
D03	9,77	14,3	13,9	11,3	14,3	13,1	6,1
D04	10,53	12,2	12,9	11,3	13,1	11,8	7,3
D05	11,29	10,5	10,7	10,4	10,6	10,8	7,5
D06	12,15	9,0	9,1	9,9	8,9	10,3	8,2
D07	13,3	7,8	7,4	9,4	7,4	9,0	9,5
D08	15,05	6,3	5,5	9,1	5,9	6,7	11,8
D09	18,28	5,1	4,3	8,5	4,4	4,8	16,2
D10	28,34	4,2	4,7	7,7	3,0	4,0	24,9

L'input di lavoro, misurato in termini di ore lavorate e ore retribuite, cresce al crescere della retribuzione oraria (Figura 9); l'associazione tra minore retribuzione oraria e minore input di lavoro, come già osservato, provoca un effetto moltiplicativo sulla retribuzione lorda annua, che per le posizioni appartenenti al decimo di retribuzione oraria più bassa non raggiunge 2.300€. Per il 40% delle posizioni la retribuzione annua nel 2020 non supera 10.000€ lordi.

**FIGURA 9. ORE RETRIBUITE E ORE LAVORATE PER POSIZIONE LAVORATIVA (ASSE SX), RETRIBUZIONE E COSTO DEL LAVORO ANNUI (ASSE DX) PER DECIMO DI RETRIBUZIONE ORARIA. Anno 2020, valori mediani.**

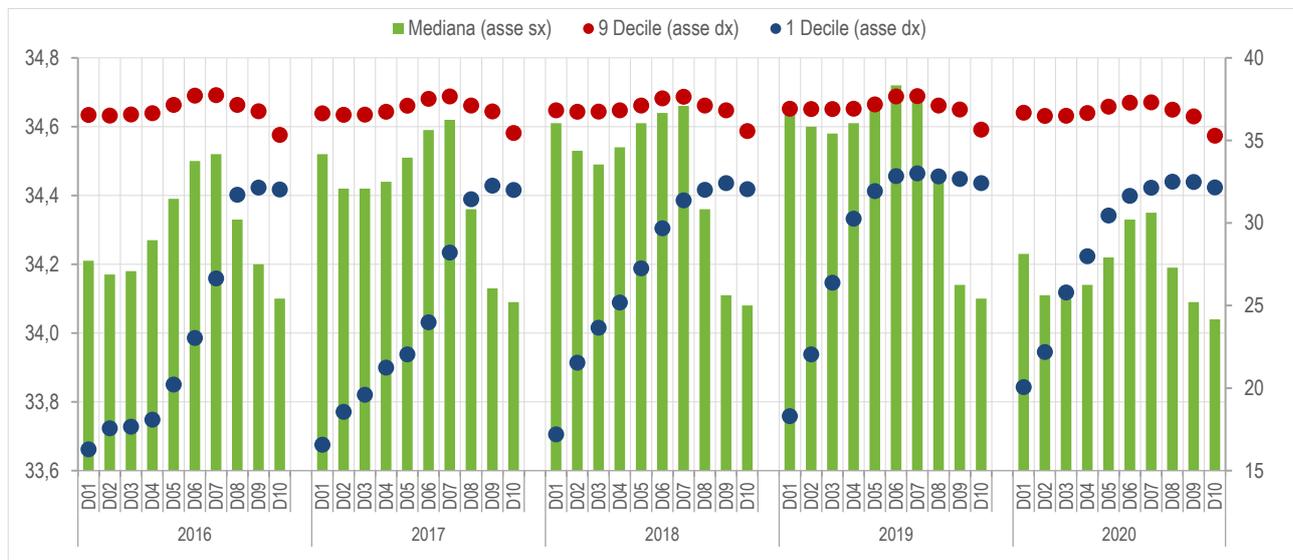


Considerato che, al crescere della retribuzione oraria, il costo del lavoro aumenta più rapidamente rispetto alla retribuzione annua (Figura 9), si passa ad approfondire la proporzionalità tra l'aumento della retribuzione e quello dei contributi sociali, sempre ordinando le posizioni lavorative in modo crescente in base alla retribuzione oraria (Figura 10). Il valore mediano della quota dei contributi rimane piuttosto stabile al variare del decimo di retribuzione oraria, anche nel tempo: il *range* di variazione è racchiuso in meno di un punto percentuale (tra 34% e 34,7%) e, in tutti gli anni, il valore mediano del peso della contribuzione (sul costo del lavoro) nel primo decimo (D1) è superiore a quello nel secondo e terzo decimo (D2 e D3), aumenta progressivamente tra il quarto e il settimo, per poi tornare a diminuire nei tre decimi più elevati. Nel 2016 il peso dei contributi passa, in mediana, dal 34,2% del primo decimo al 34,2% del terzo, sale progressivamente fino a raggiungere il 34,5% nel settimo, per poi riscendere e toccare il minimo nell'ultimo decimo (34,1%). Un andamento analogo si registra anche tra il 2017 e il 2019, sebbene su livelli più alti soprattutto nei primi sette decimi della distribuzione, e nel 2020 su livelli più bassi (si passa dal 34,3% del settimo decimo al 34% dell'ultimo).

Anche il valore del nono decile della quota dei contributi non presenta variazioni particolarmente accentuate - il *range* è compreso tra 35,3% e 37,8% - e raggiunge il valore più elevato in corrispondenza del settimo decimo.

Se anziché considerare il valore mediano o quello del nono decile, si considera il valore del primo decile, l'andamento è legato al livello della retribuzione oraria: i valori minimi si registrano nel primo decimo di retribuzione (20,1% nel 2020) e crescono fino all'ottavo (32,51% nel 2020). In termini dinamici, l'andamento del valore del primo decile mostra una crescita tra gli anni più accentuata di quella che si osserva per la mediana o per il nono decile, soprattutto nei primi decimi della distribuzione retributiva. Nel corso degli anni il valore del primo decile tra le posizioni con retribuzioni orarie più basse (primo decimo - D1) cresce progressivamente, passando da 16,3% nel 2016 a 20,1% nel 2020; stessa dinamica per il secondo decimo, nel quale il valore del primo decile da 17,6% nel 2016 sale a 22,2% nel 2020. Dal terzo decimo l'andamento è in crescita fino al 2019, per poi diminuire leggermente nel 2020. Questo fenomeno può indicare, anche a fronte di un abbassamento generale del peso contributivo registrato nel 2020, una graduale riduzione (a partire dal 2017 e almeno fino a ottobre 2020), in termini di platea o di intensità, delle politiche di decontribuzione mirate a sottopopolazioni specifiche.

**FIGURA 10. QUOTA PERCENTUALE DEI CONTRIBUTI SOCIALI SUL COSTO DEL LAVORO PER DECIMO DI RETRIBUZIONE ORARIA.** Anni 2016-2020, valori medi (asse sx), primo e nono decile (asse dx).



## La dimensione territoriale

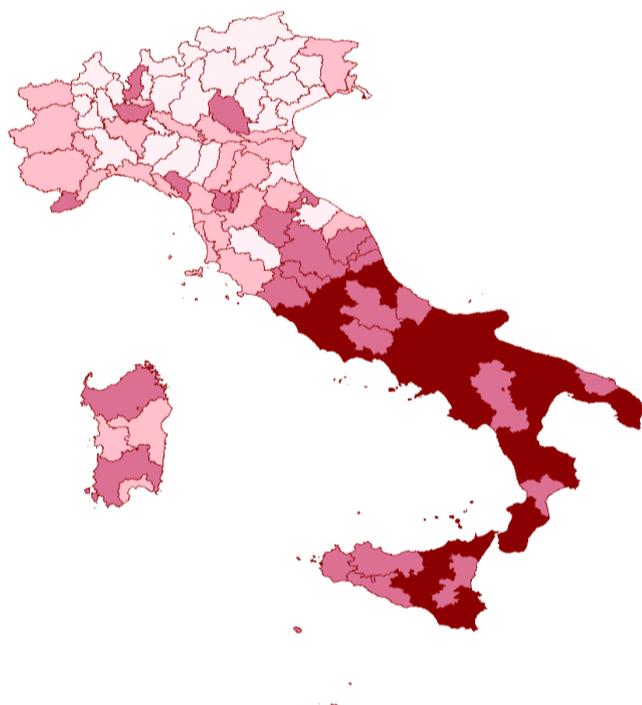
Approfondendo l'analisi territoriale, relativamente all'unità locale dell'impresa in cui la posizione lavorativa svolge l'attività<sup>4</sup>, si presentano approfondimenti sulla distribuzione per retribuzione oraria al livello di dettaglio provinciale.

L'incidenza percentuale per provincia (Cartogramma 1) delle posizioni a bassa retribuzione, *low pay jobs* (con retribuzioni orarie inferiori ai due terzi del valore mediano nazionale), è più contenuta e inferiore al 3% delle posizioni totali nel Nord (Belluno, Lecco, Sondrio, Bolzano), mentre è massima, superiore al 15% delle posizioni totali, in Campania (Caserta, Salerno, Benevento). La forte connotazione territoriale del fenomeno delle basse retribuzioni orarie è evidente se si considera che solo una provincia del Centro-nord supera il 10% di incidenza di *low pay jobs* (Pescara con 10,8%), a fronte di più di un terzo delle province del Sud.

Concentrando l'attenzione sulle posizioni con retribuzione oraria più alta (quelle dell'ultimo decimo della distribuzione) a livello provinciale (Cartogramma 2), l'incidenza relativa delle donne è superiore a quella degli uomini solo nella provincia Barletta-Andria-Trani, dove per ogni cento uomini si osservano 122 donne e nel Medio Campidano (101 donne ogni 100 uomini). In tutte le altre province italiane l'incidenza delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini: si passa da almeno 85 donne ogni 100 uomini nelle province di Agrigento, Enna, Isernia, Macerata e Ascoli Piceno, a meno di 50 in più di dieci province per raggiungere il valore minimo nelle province di Livorno, Savona e Ravenna (rispettivamente con 41, 40 e 38 donne).

<sup>4</sup> L'allocazione delle posizioni lavorative nelle unità locali delle imprese viene fatta coerentemente con il Registro ASIA delle imprese e delle unità locali attive.

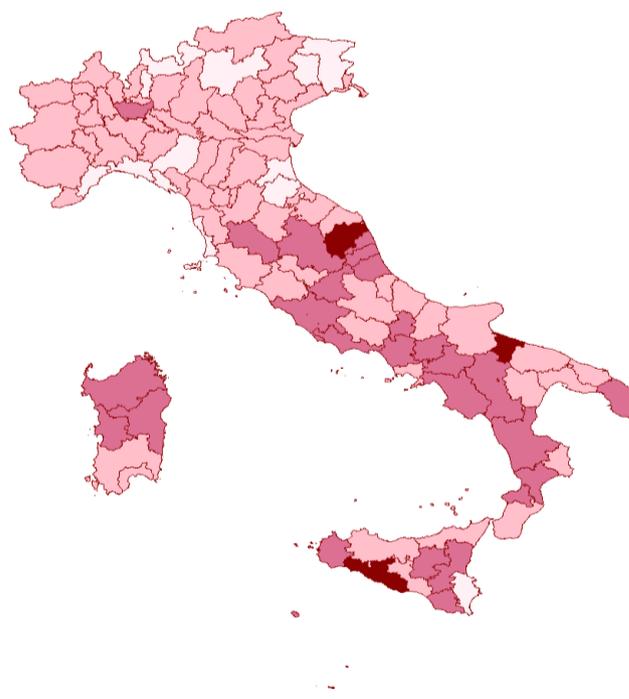
**CARTOGRAMMA 1. POSIZIONI LOW PAY JOBS PER PROVINCIA.** Anno 2020, incidenze (sul totale delle posizioni).



incidenza% lpj

2.18 - 4.28
4.30 - 5.36
5.41 - 8.26
8.35 - 19.18

**CARTOGRAMMA 2. POSIZIONI LAVORATIVE APPARTENENTI ALL'ULTIMO DECIMO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA OCCUPATE DA DONNE PER PROVINCIA.** Anno 2020, per 100 posizioni occupate da uomini.



N posizioni femminili ad alta retribuzione per 100 maschili

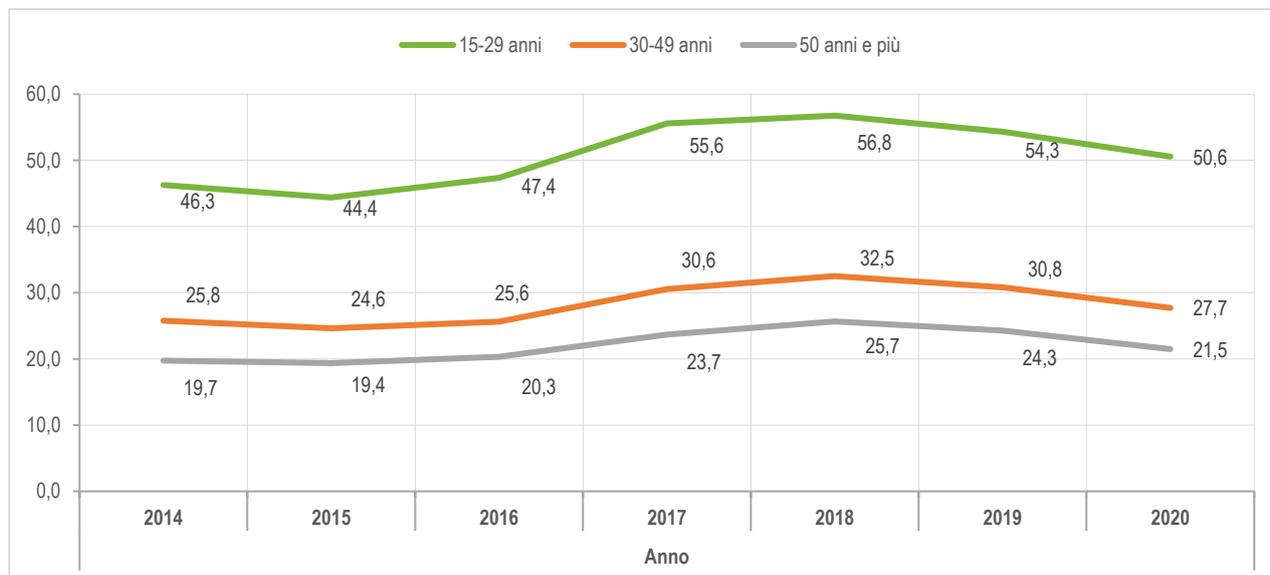
1:<50
2:50-70
2:70-90
3:>90

\* Le classi di durata sono da intendersi aperte a destra

### La durata delle posizioni lavorative nel periodo 2014-2020

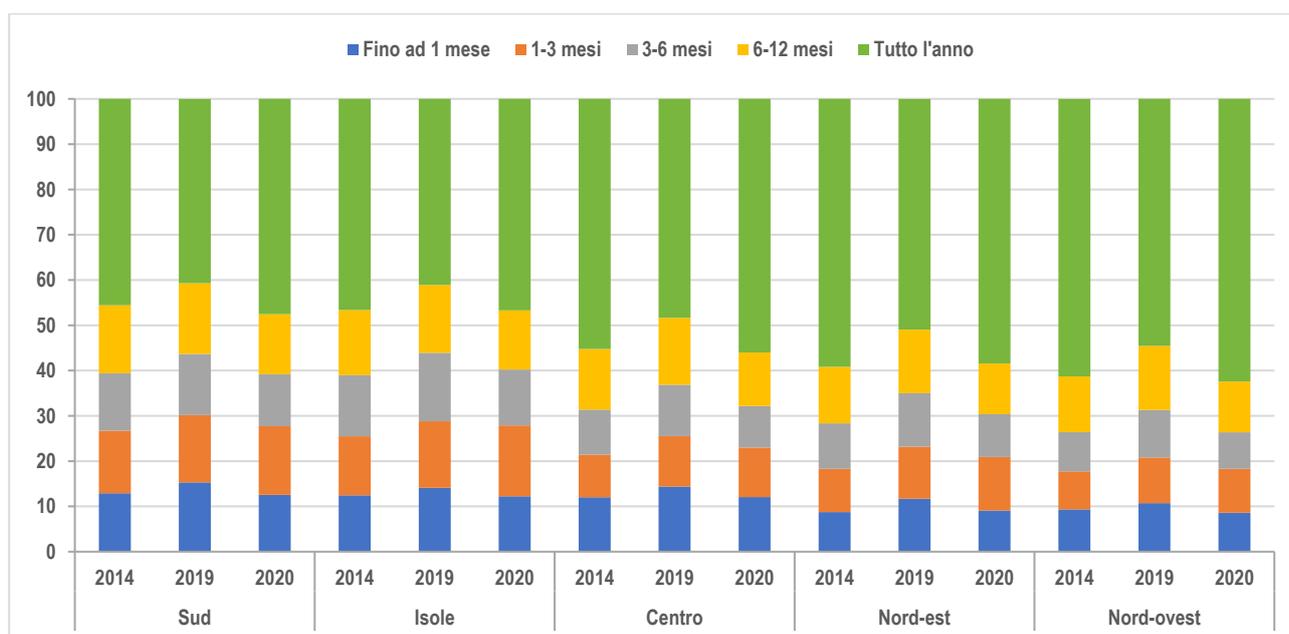
Dal 2016 al 2018 la quota dei contratti a tempo determinato è progressivamente aumentata, registrando la crescita più marcata tra il 2016 e il 2017 (+8,2 punti tra gli under30, +5 punti tra i 30-49enni e +3,4 punti tra gli over50) (Figura 11). Nonostante nel 2019 e nel 2020 sia lievemente calata, la quota dei contratti a tempo determinato nel 2020 è decisamente più alta di quella osservata fino al 2016 e supera il 50% tra le posizioni occupate da lavoratori sotto i 30 anni (scende appena al di sotto del 30% tra quelle occupate da chi ha tra i 30 e i 49 anni e si attesta a poco più del 20% tra chi ha almeno 50 anni).

**FIGURA 11. POSIZIONI LAVORATIVE A TEMPO DETERMINATO PER CLASSE DI ETÀ.** Anni 2014-2020, incidenze percentuali (sul totale delle posizioni).



La crescita delle posizioni a tempo determinato e il contestuale aumento dei tassi di attivazione e cessazione (già analizzati nel paragrafo dedicato alla dinamica occupazionale mensile) determinano, tra il 2014 e il 2019, una diminuzione significativa della quota di posizioni attive per l'intero anno sul totale delle posizioni; l'effetto è più marcato nel Centro-nord dove, tuttavia, i livelli rimangono sensibilmente più elevati che nel resto del Paese (nel Nord-ovest si è passati da 61,3% a 54,6%, mentre nel Sud da 45,6% a 40,7%). È inoltre aumentata, in tutte le ripartizioni, la quota di posizioni con durata inferiore al mese, aumento che nel Nord-est ha sfiorato i 3 punti percentuali (Figura 12). Nel 2020 la brusca frenata nelle assunzioni a tempo determinato, osservata a partire dal secondo trimestre, e il blocco dei licenziamenti hanno riportato la composizione per durata delle posizioni attive in linea con quella osservata nel 2014.

**FIGURA 12. POSIZIONI LAVORATIVE NELL'ANNO PER DURATA E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.** Anni 2014, 2019 e 2020, composizioni percentuali.



\* Le classi di durata sono da intendersi aperte a destra

Dei 16,432 milioni di posizioni attive (con almeno 1 ora retribuita) nel 2014, il 30,3%<sup>5</sup> sono attive (con almeno 1 ora retribuita) anche nel 2020. Nel 97,3% dei casi si tratta di posizioni che già nel 2014 erano a tempo indeterminato (il 2,6% erano apprendisti) e nel restante 2,7% di posizioni che da tempo determinato sono divenute a tempo indeterminato.

Tali posizioni, che rimangono aperte e mantengono la relazione tra lo stesso individuo e lo stesso datore di lavoro, possono aver subito modifiche in una o più caratteristiche. Il 2,5% delle posizioni a tempo indeterminato sono passate da qualifica di operaio a quella di impiegato/dirigente, registrando una variazione retributiva, tra il 2014 e il 2020, del 21,1%; le posizioni a tempo indeterminato che hanno mantenuto l'inquadramento contrattuale hanno avuto un aumento retributivo del 12,8% tra gli operai e del 14,7% tra gli impiegati/dirigenti. Le posizioni inquadrate come apprendista nel 2014, nel 53% dei casi sono passate alla qualifica di operaio e hanno registrato una variazione nella retribuzione oraria mediana del 35,3%; nel 47% dei casi sono transitate alla qualifica di impiegato o dirigente con una variazione della retribuzione pari al 36%.

Tra le posizioni che da tempo determinato sono passate a tempo indeterminato, il 41,2% ha mantenuto la qualifica di impiegato/ dirigente, registrando un aumento retributivo del 28,9%; il 56,8% ha mantenuto la qualifica di operaio, con una variazione retributiva di +19,5%; il restante 2% dalla qualifica di operaio è passato a quella di impiegato o dirigente, con un aumento delle retribuzioni mediane del 33,3%.

**PROSPETTO 6. NUMERO E VARIAZIONE RETRIBUTIVA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE ATTIVE NEL 2014 E NEL 2020 PER TIPO DI CONTRATTO E QUALIFICA CONTRATTUALE NEL 2014 E NEL 2020.** Anni 2014 e 2020, valori assoluti e percentuali.

ANNO 2014		ANNO 2020 TEMPO INDETERMINATO			
		Operaio		Impiegato o dirigente	
		N. posizioni	Retribuzione oraria 2020/2014	N. posizioni	Retribuzione oraria 2020/2014
Tempo determinato	Operaio	75.592	19,5	2.722	33,3
	Impiegato/dir	-	-	54.901	28,9
Tempo indeterminato	Apprendista	68.053	35,3	60.577	36,0
	Operaio	2.245.559	12,8	58.354	21,1
	Impiegato/dir	-	-	2.412.579	14,7

### Dalla posizione lavorativa al lavoratore

I lavoratori dipendenti nel settore extra agricolo possono avere una o più posizioni lavorative, contestualmente o in sequenza; la quota di lavoratori che nel corso dell'anno hanno occupato più di una posizione da 14,7% nel 2014 è salita a 18,6% nel 2019, per poi scendere nel 2020 a 15,7%. I lavoratori con più posizioni nell'anno sono caratterizzati da una retribuzione oraria mediana più bassa e da un minor input di lavoro<sup>6</sup>; il livello di retribuzione annua è circa i 2/3 di quello dei lavoratori con una sola posizione.

<sup>5</sup> La stima si basa sulla componente longitudinale del registro RACLI: si considerano le posizioni sempre attive nelle imprese che per tutto il periodo considerato sono presenti nel Registro statistico ASIA sulle imprese attive del settore privato; la stima può dunque essere influenzata da eventuali uscite di alcune imprese dal campo di osservazione.

<sup>6</sup> Tali variabili sono state ottenute sommando la retribuzione e l'input di lavoro di ogni singola posizione lavorativa che il lavoratore ha occupato nel corso dell'anno.

**PROSPETTO 7. LAVORATORI, RETRIBUZIONE ORARIA, ORE LAVORATE E RETRIBUZIONE ANNUA PER ANNO E NUMERO DI POSIZIONI.** Anni 2014-2020, valori assoluti e composizione percentuale.

ANNO	N. POSIZIONI	N. Lavoratori (mgl)	Composizione percentuale	Retribuzione oraria	Ore lavorate	Retribuzione annua	
						valori medi	
2014	=1	11.516	85,3	11,52	1.528	20.287	
	>1	1.981	14,7	10,30	980	11.538	
	Totale	13.497	100,0	11,28	1.445	18.864	
2015	=1	11.691	84,2	11,65	1.514	20.205	
	>1	2.199	15,8	10,53	1.015	12.173	
	Totale	13.890	100,0	11,41	1.428	18.737	
2016	=1	11.996	85,0	11,66	1.546	20.629	
	>1	2.119	15,0	10,58	1.000	12.065	
	Totale	14.115	100,0	11,44	1.464	19.218	
2017	=1	12.161	82,7	11,74	1.537	20.645	
	>1	2.553	17,4	10,58	982	11.792	
	Totale	14.714	100,0	11,48	1.437	18.916	
2018	=1	12.254	81,3	11,81	1.542	20.834	
	>1	2.814	18,7	10,58	1.009	12.196	
	Totale	15.068	100,0	11,51	1.438	19.011	
2019	=1	12.445	81,4	11,95	1.541	21.056	
	>1	2.841	18,6	10,69	1.016	12.428	
	Totale	15.285	100,0	11,65	1.440	19.273	
2020	=1	12.540	84,3	12,2	1.312	18.766	
	>1	2.336	15,7	10,87	826	10.433	
	Totale	14.877	100,0	11,93	1.226	17.223	

Nel 2014 i dipendenti del settore privato extra-agricolo con almeno una posizione attiva erano 13,50 milioni (per un totale, come già detto, di 16,43 milioni posizioni); tra questi 9,21 milioni, ossia circa il 68,3% (il 61,9 % dei 14,88 milioni lavoratori del 2020), hanno mantenuto almeno una posizione attiva nel settore anche nel 2020. Il 48,2% ha mantenuto la stessa posizione<sup>7</sup>, mentre il restante 51,8% ha cambiato il rapporto di lavoro, con la stessa impresa o con imprese diverse. I lavoratori che nel periodo hanno avuto più posizioni lavorative mostrano una dinamica retributiva più positiva, sia in termini di retribuzione oraria (+11,4% rispetto a +11% dei lavoratori con unica posizione) sia in termini di retribuzione annua (+9,7% rispetto a +4%), legata anche a un input di lavoro che è diminuito meno di quello dei lavoratori che hanno mantenuto la stessa posizione (-2,1% rispetto a -7,5%).

**PROSPETTO 8. NUMERO DI LAVORATORI CON ALMENO UNA POSIZIONE ATTIVA NEL 2014 E NEL 2020, E VALORI MEDIANI DI RETRIBUZIONE ORARIA, ORE LAVORATE E RETRIBUZIONE ANNUA PER NUMERO DI POSIZIONI.** Anni 2014 e 2020, valori assoluti e percentuali.

N. POSIZIONI	N. Lavoratori (mgl)	Retribuzione oraria			Ore lavorate			Retribuzione annua		
		2014	2020	2020 / 2014	2014	2020	2020 / 2014	2014	2020	2020 / 2014
Una sola posizione	4.436	12,88	14,56	11,0	1.713	1.533	-7,5	25.344	25.896	4,0
Più posizioni	4.774	10,64	11,86	11,4	952	983	-2,1	15.467	17.457	9,7
<b>Totale</b>	<b>9.210</b>	<b>11,58</b>	<b>13,06</b>	<b>11,2</b>	<b>1.535</b>	<b>1.362</b>	<b>-5,8</b>	<b>21.078</b>	<b>21.701</b>	<b>5,6</b>

<sup>7</sup> Si tratta dei lavoratori che per tutto il periodo considerato mantengono lo stesso rapporto di lavoro con la stessa impresa, nonostante alcune caratteristiche possano esser cambiate.

Tra coloro che nel 2014 avevano un contratto a tempo determinato, il 38,3% nel 2020 è ancora a tempo determinato<sup>8</sup>; tra coloro che nel 2014 erano a tempo indeterminato, il 7,6% nel 2020 ha un contratto a tempo determinato (con meno della metà delle ore lavorate e una retribuzione annua inferiore del 32,7%). Sono poco meno del 10% i lavoratori che da un contratto a tempo pieno sono passati a un contratto a tempo parziale (perdendo il 25,7% della retribuzione annua), mentre il 28,4% dal tempo parziale è passato al tempo pieno (aumentando la propria retribuzione annua del 64,5%).

La dinamica retributiva migliore, in termini di retribuzione annua, si osserva per i lavoratori transitati da imprese di piccolissime dimensioni a imprese con almeno 50 dipendenti (+42,4% se hanno transitato verso un'impresa con meno di 250 dipendenti e +56,1% se verso un'impresa con almeno 250 dipendenti), anche in conseguenza del marcato aumento dell'input di lavoro (+24,5%). Il 16,7% dei lavoratori occupati in *low pay jobs* nel 2014 lo è ancora nel 2020, mentre lo è diventato il 2,3% dei lavoratori che nel 2014 non lo erano (per questi ultimi lavoratori la retribuzione oraria è diminuita del 20,8%).

I lavoratori che nel corso degli anni hanno acquisito un titolo di studio più alto hanno migliorato la propria condizione retributiva, sia in termini di retribuzione oraria (+20% circa) sia in termini di retribuzione annua (+135% per chi si è laureato e +260% per chi si è diplomato). Tendenzialmente, tutti i lavoratori che hanno mantenuto caratteri simili nel 2014 e nel 2020 hanno visto aumentare la propria retribuzione annua, con l'unica eccezione dei lavoratori che hanno mantenuto un contratto a tempo parziale (la variazione della retribuzione annua è stata del -0,54%, per effetto di una diminuzione dell'input del -10,7%).

---

<sup>8</sup> Nel caso di lavoratori che nel periodo considerato hanno avuto più di una posizione, si sono prese in considerazione le caratteristiche della posizione con data di attivazione meno recente, per il 2014, e quelle della posizione con data di attivazione più recente, per il 2020.

**PROSPETTO 9. LAVORATORI CON ALMENO UNA POSIZIONE ATTIVA NEL 2014 E NEL 2020, RETRIBUZIONE ORARIA, ORE LAVORATE E RETRIBUZIONE ANNUA PER VARI CARATTERI NEL 2014 E NEL 2020.** Anni 2014 e 2020, valori assoluti e percentuali.

2014	2020	N. dipendenti (mgl)	Incidenza %	Retribuzione oraria	Ore lavorate	Retribuzione annua	Variazione 2020/2014
<b>Tipo di contratto</b>							
<b>Tempo determinato</b>	Tempo determinato	579	38,3	8,5	-2,8	7,7	
	Tempo indeterminato	931	61,7	15,2	115,6	73,9	
<b>Tempo indeterminato</b>	Tempo determinato	584	7,6	6,8	-59,0	-32,8	
	Tempo indeterminato	7.116	92,4	11,2	-6,9	4,7	
<b>Regime orario</b>							
<b>Tempo pieno</b>	Tempo pieno	6.232	90,4	11,7	-5,5	6,3	
	Tempo parziale	665	9,6	8,9	-36,4	-25,7	
<b>Tempo parziale</b>	Tempo pieno	657	28,4	12,7	54,9	64,5	
	Tempo parziale	1.657	71,6	9,5	-10,7	-0,5	
<b>Dimensione aziendale</b>							
<b>0-9</b>	0-9	1.720	66,0	10,6	-12,2	-1,4	
	10-49	523	20,1	13,1	0,7	14,7	
	50-249	173	2,2	17,4	24,7	42,4	
	250 e più	192	7,4	20,9	24,5	56,1	
<b>10-49</b>	0-9	341	15,8	8,6	-18,6	-7,9	
	10-49	1.295	60,1	11,2	-7,8	3,1	
	50-249	332	15,4	13,9	-3,1	10,9	
	250 e più	187	8,7	17,1	-0,1	21,2	
<b>50-249</b>	0-9	90	5,6	5,1	-16,7	-6,0	
	10-49	190	11,9	10,3	-6,9	4,1	
	50-249	980	61,3	11,2	-6,5	5,2	
	250 e più	340	21,3	13,1	-4,5	9,3	
<b>250 e più</b>	0-9	100	3,5	2,0	4,2	5,2	
	10-49	139	4,9	9,9	22,6	20,4	
	50-249	231	8,1	13,1	2,3	13,2	
	250 e più	2.377	83,5	10,6	-4,1	6,6	
<b>Qualifica contrattuale</b>							
<b>Apprendista</b>	Apprendista	23	6,4	20,8	7,5	36,6	
	Impiegato o dirigente	138	38,9	40,4	-3,0	39,7	
	Operaio	193	54,7	33,8	-9,3	23,2	
<b>Impiegato o dirigente</b>	Apprendista	17	0,5	-4,3	68,2	36,4	
	Impiegato o dirigente	3.557	93,7	11,3	-4,6	6,9	
	Operaio	221	5,8	1,1	-11,8	-7,5	
<b>Operaio</b>	Apprendista	51	1,0	2,2	162,9	118,4	
	Impiegato o dirigente	304	6,0	18,4	6,5	28,0	
	Operaio	4.706	93,0	10,4	-7,8	2,7	
<b>Livello retributivo</b>							
<b>No low pay job</b>	No low pay	8.585	97,7	10,9	-6,0	5,4	
	Low pay job	204	2,3	-20,8	-26,6	-26,2	
<b>Low pay job</b>	No low pay	350	83,3	56,8	20,0	67,6	
	Low pay job	70	16,7	7,8	-10,2	0,1	
<b>Titolo di studio</b>							
<b>Fino alla licenza media</b>	Fino alla licenza media	3.146	97,9	9,93	-8,61	1,76	
	Diploma	66	2,1	19,29	172,79	259,44	
<b>Diploma</b>	Diploma	4.298	98,3	11	-5,87	5,48	
	Laurea e oltre	75	1,7	20,28	97,38	135,06	
<b>Laurea e oltre</b>	Laurea e oltre	1.259	100	15,2	-2,61	12,57	

## Glossario

**Durata della posizione lavorativa:** si riferisce alla durata della relazione di lavoro tra una unità economica e un individuo a partire dalla data di attivazione.

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

**Classificazione Ateco 2007:** distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta; le varie attività economiche sono raggruppate, dal generale al particolare, in sezioni (21), divisioni (88), gruppi (272), classi (615), categorie (996) e sottocategorie (1.224). I livelli di categoria e sottocategoria sono stati introdotti nella versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev. 2, definita in ambito europeo (Regolamento CE 1893/2006) a partire dalla classificazione definita in ambito ONU (ISIC Rev. 4), che rappresenta la classificazione di riferimento internazionale delle attività economiche.

**Contributi sociali:** somma dei contributi sociali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

**Contributi sociali a carico del datore di lavoro:** insieme dei contributi (previdenziali e assistenziali) a carico del datore di lavoro - che devono essere versati agli enti di previdenza e assistenza sociale - e degli accantonamenti di fine rapporto (TFR). Non sono inclusi i contributivi figurativi in quanto incorporati, nei dati amministrativi, nelle retribuzioni lorde e difficilmente stimabili e scorporabili. La stima del costo del lavoro è esaustiva, mentre i contributi sociali a carico del datore di lavoro possono essere sottostimati.

**Contributi sociali a carico del lavoratore:** contributi che devono essere versati all'Inps a carico del lavoratore; sono inclusi nella retribuzione lorda imponibile.

**Costo del lavoro:** somma delle retribuzioni lorde e dei contributi sociali a carico del datore di lavoro.

**Mediana:** è il valore che occupa la posizione centrale in un insieme di osservazioni ordinato su un carattere e rispetto al quale metà delle osservazioni ha valore del carattere superiore e l'altra metà ha valore inferiore.

**Nono decile:** è il valore in un insieme di osservazioni ordinato su un carattere rispetto al quale il 90% delle osservazioni ha valore inferiore e l'altro 10% ha valore superiore.

**Ore lavorate:** sono le ore effettivamente lavorate, sia ordinarie sia straordinarie; queste ultime sono quelle al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che è stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

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

**Primo decile:** è il valore in un insieme di osservazioni ordinato su un carattere rispetto al quale il 10% delle osservazioni ha valore inferiore e l'altro 90% ha valore superiore.

**Posizione lavorativa (o rapporto di lavoro) dipendente:** è la relazione tra una unità economica e un individuo avente per oggetto un'attività lavorativa dipendente; i rapporti di lavoro definiti "attivi" sono quelli con almeno un'ora retribuita a carico dell'impresa nell'anno. Il registro considera le posizioni lavorative per le quali risulta almeno un segnale negli archivi amministrativi considerati (sono quindi escluse le posizioni irregolari). La relazione è definita da una data di inizio (la data corrispondente all'effettiva attivazione del rapporto di lavoro) ed è assimilabile con il contratto di lavoro; la data di cessazione è mancante fino al momento della cessazione del rapporto. Eventi di trasformazioni o di proroghe del rapporto (es: trasformazione da part time a full time, proroga di un contratto a tempo determinato, ecc..), così come gli eventi che comportano sospensioni del contratto (es: aspettativa, ecc..) non costituiscono una cessazione del rapporto.

**Posizioni lavorative a basso input di lavoro:** sono le posizioni lavorative con meno di 90 giornate retribuite nell'anno e una durata della posizione lavorativa inferiore ai due anni; tra le posizioni lavorative a basso input di lavoro sono state incluse, per definizione, quelle con contratto di lavoro a chiamata o intermittente

**Posizioni lavorative ad alto input di lavoro:** sono le posizioni lavorative con almeno 90 giornate retribuite nell'anno oppure, sebbene con un numero di giornate retribuite nell'anno inferiori a 90, con una durata della posizione superiore ai due anni.

**Posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria (*low pay jobs*):** sono le posizioni lavorative con retribuzioni orarie inferiori ai due terzi del valore mediano calcolato per l'anno di riferimento.

**Paese di nascita:** a partire dalle informazioni del Registro Base degli Individui si classificano i lavoratori tra nati in Italia e nati all'estero.

**Qualifica Contrattuale:** inquadramento contrattuale della posizione lavorativa dipendente, distinto tra dirigenti/impiegati, operai e apprendisti.

**Regime orario:** in base a quanto previsto dal contratto di lavoro in termini di numero di ore lavorative, le posizioni lavorative possono essere part time (a tempo parziale) - se il contratto di lavoro dipendente prevede un numero di ore ridotto rispetto a quello ordinario - o full time (a tempo pieno), se l'orario di lavoro previsto dal contratto è pari a quello ordinario.

**Retribuzione lorda:** salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e contributive a carico del lavoratore; coincide con le retribuzioni imponibili ai fini contributivi erogate secondo il principio di cassa. Include la retribuzione per ore di lavoro straordinarie (svolte oltre le ore ordinarie).

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

**Stock e flussi:** una variabile di stock (o consistenza) rappresenta la dimensione di un fenomeno - che può variare nel corso del tempo - in un certo istante temporale (come ad esempio il numero di occupati); al contrario, una variabile di flusso rappresenta il conteggio degli eventi che hanno modificato un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (ad esempio il numero di persone che hanno trovato o perso il lavoro). La variazione dello stock tra due istanti di tempo può essere pertanto descritta in modo coerente e compiuto come il risultato di un complesso di flussi che si sono manifestati con una certa intensità nel periodo intercorrente.

**Tasso di attivazione:** rapporto percentuale tra le posizioni lavorative attivate nell'intervallo di tempo considerato e il numero di posizioni attive almeno un giorno nello stesso intervallo di tempo.

**Tasso di cessazione:** rapporto percentuale tra le posizioni lavorative cessate nell'intervallo di tempo considerato e il numero di posizioni attive almeno un giorno nello stesso intervallo di tempo.

**Tipo di contratto:** il contratto di lavoro può prevedere o meno un termine di scadenza e le posizioni lavorative possono dunque essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Le posizioni lavorative con contratto stagionale sono considerate a tempo determinato.

**Titolo di studio:** si riferisce al più alto titolo di studio conseguito in qualsiasi scuola (pubblica o privata, italiana o straniera). Il livello di istruzione viene codificato considerando la classificazione internazionale ISCED 2011 (*International Standard Classification of Education*), elaborata dall'UNESCO e adottata successivamente a livello comunitario, e distingue tra Istruzione primaria (nessun titolo, licenza elementare e media), Istruzione secondaria (diploma) e Istruzione terziaria (laurea e post-laurea).

**Trattamento di fine rapporto (TFR):** il trattamento di fine rapporto - la cui erogazione è differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro- riguarda gli accantonamenti annuali e i versamenti relativi all'anno di riferimento ai fondi di previdenza complementare; è incluso nei contributi sociali.

**Unità locale:** luogo fisico nel quale un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione) esercita una o più attività economiche. L'unità locale corrisponde a un'unità giuridico-economica o a 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, ecc.

**Variazione tendenziale:** variazione percentuale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

## Nota metodologica

### Obiettivi conoscitivi e quadro normativo di riferimento

Le analisi presentate si riferiscono alle posizioni lavorative nelle imprese del settore privato extra-agricolo che nell'anno sono state occupate e per le quali almeno un'ora è stata retribuita a carico del datore di lavoro.

### Fonti di Dati

Il registro RACLI, a partire dalla base dati integrati realizzata nel processo RTL, produce, a livello di posizione lavorativa, le informazioni utili alla stima dei flussi occupazionali (attivazioni e cessazioni) coerente con quella degli stock, delle retribuzioni lorde, dell'input di lavoro in termini di ore retribuite e lavorate, degli oneri sociali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Tra le fonti amministrative utilizzate come input dal processo RACLI, relativo al settore privato extra-agricolo, la principale è rappresentata dalle dichiarazioni mensili che le imprese devono presentare all'INPS per il pagamento dei contributi previdenziali, il modello UniEmens, relativo a tutti i lavoratori dipendenti della Gestione privata che, dal 2015, include anche i lavoratori dello spettacolo (ex-Enpals). Tale fonte è integrata con le informazioni, sempre fornite dall'INPS, relative ai lavoratori che percepiscono l'indennità di cassa integrazione guadagni a pagamento diretto da parte dell'Istituto di previdenza e assistenza e le dichiarazioni contributive dell'INPGI (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani), per la parte, molto ridotta, relativa alle posizioni lavorative dipendenti.

Inoltre considerato che dal punto di vista statistico sono occupate in imprese nel settore privato extra-agricolo posizioni lavorative che amministrativamente sono presenti in fonti diverse da quelle dei dipendenti privati extra-agricoli, come le fonti del settore pubblico o del settore agricolo, per tali posizioni si utilizzano informazioni integrate dall'UniEmens-ListaPosPA, relative ai dipendenti pubblici ex-INPDAP, e dal DMAG (in via di sostituzione con l'UniEmens-ListaPosAgri), relative ai dipendenti con qualifica operaria delle imprese del settore agricolo.

In aggiunta nel processo RACLI vengono integrate le informazioni provenienti dalle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770/Certificazione Unica) e dai trattamenti monetari non pensionistici che migliorano la stima delle date di attivazione delle posizioni lavorative, delle ore retribuite e lavorate, delle indennità pagate al lavoratore direttamente dagli enti assistenziali e previdenziali.

Infine, vengono utilizzate anche informazioni prodotte da altri registri statistici dell'Istat. In particolare il Registro Base sugli Individui fornisce le informazioni su età, sesso, paese di nascita e titolo di studio; il Registro Base sulle Unità Economiche (in particolare ASIA Imprese e unità locali) quelle sull'attività economica, la classe dimensionale e l'unità locale. Quest'ultimo registro, inoltre, determina annualmente la lista delle unità economiche che entrano nel campo di osservazione.

### 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 Base delle Unità economiche -Asia Imprese e Unità Locali del settore privato extra-agricolo (sezioni di attività economica da B ad S della classificazione Ateco 2007).

L'unità di base del registro è dunque la posizione lavorativa che si caratterizza anche per una data di attivazione e una di cessazione, che sarà mancante fino al momento dell'effettiva cessazione del rapporto. Gli eventi di trasformazione o proroga del rapporto (es: trasformazione da part time a full time, proroga di un contratto a tempo determinato, ecc..), così come gli eventi che comportano solo una sospensione del contratto (es: aspettativa, etc..) non determinano la fine del rapporto.

La struttura dei dati è di tipo LEED (*Linked Employer-Employee Data*) e permette analisi, oltre che a livello di posizione, anche per lavoratore e unità economica.

## Processo e metodologie

Le principali informazioni contenute in questa pubblicazione riguardano gli stock e i flussi (in termini di attivazioni e cessazioni) delle posizioni lavorative, il numero di ore retribuite e lavorate nell'anno, la retribuzione lorda, i contributi sociali (a carico del datore di lavoro e del lavoratore) e il costo del lavoro. La maggior parte delle informazioni hanno un dettaglio mensile; alcune sono disponibili solo a livello annuale, mentre per altre è possibile produrre un dettaglio inframensile, arrivando anche al giornaliero.

Il processo di produzione del registro comprende un trattamento di controllo e correzione sia sul singolo sia longitudinale a livello di micro dati e nel tempo prevede l'inserimento di eventuali nuove fonti amministrative e/o nuove informazioni che possono comportare la revisione dei dati già pubblicati.

### La stima dell'occupazione

Le date di attivazione e cessazione rappresentano caratteristiche fondamentali della posizione lavorativa e sono anche quelle che permettono di garantire la coerenza longitudinale tra gli stock e i flussi.

Il processo di controllo e correzione (C&C) statistico dei dati interviene sul 2,5% delle posizioni e assicura la coerenza longitudinale sostanzialmente nella totalità dei casi. Nel prospetto A, vengono riassunte le regole di C&C dei dati affinché le date di attivazione (AD) e di cessazione (CD) nell'anno e tra gli anni, per ciascuna coppia di lavoratore e datore di lavoro, siano congruenti.

## PROSPETTO A. REGOLE DI C&C DELLE DATE DI ATTIVAZIONE E CESSAZIONE

Regola C&C	Tipo di regola	Descrizione della regola*
1	Consistenza	AD valorizzata se CD_P è valorizzata
2		CD valorizzata se AD_S è valorizzata
3		AD <= CD
4	Non sovrapposizione	AD >= CD_P oppure CD <= AD_S
5	Non duplicazione	AD = CD se AD_S = AD
<b>Generale</b>		<b>CD_P &lt;= AD &lt;= CD &lt;= AD_S</b>

\*AD: data attivazione; CD: data cessazione; il suffisso \_P indica la data precedente a quella che si sta trattando e il suffisso \_S quella successiva.

La disponibilità delle posizioni lavorative definite in base alle date di assunzione e cessazione permette la misura contestuale di stock e flussi fino a livello giornaliero; inoltre sono possibili altre stime dell'occupazione come il numero di posizioni medie mensili oppure quelle annue, secondo diverse definizioni; infine è possibile aggregare le posizioni per lavoratore o per impresa.

### La stima delle ore retribuite e lavorate

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, ecc.). Sono, invece, escluse le ore di assenza non retribuite da parte del datore di lavoro (ad es. scioperi o permessi non retribuiti), che includono anche le ore di assenza per cui il lavoratore percepisce soltanto un'indennità a carico degli enti di assistenza e previdenza (per congedo per maternità, malattia, infortuni, ecc.).

La stima delle ore retribuite utilizza una pluralità di informazioni: quelle presenti nei vari flussi dell'UniEmens, nelle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770 e Certificazioni Uniche) o nelle indagini (Indagine sulla Struttura delle retribuzioni, rilevazione trimestrale campionaria su posti vacanti e ore lavorate e rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese).

L'approccio utilizzato nel registro RACLI deriva le ore retribuite sottraendo dal totale delle ore lavorabili le ore di assenza non retribuite e sommando le ore di straordinario:

$$\text{ORE RETRIBUITE} = \text{ORE LAVORABILI} - \text{ORE NON RETRIBUITE} + \text{ORE DI LAVORO STRAORDINARIO}$$

La stima delle ore lavorabili nel mese per ciascuna posizione si basa sull'orario contrattuale settimanale dichiarato dall'impresa e sulla stima del numero di giorni lavorabili nella settimana, ottenuta considerando il

pattern delle giornate lavorate osservato nel corso dell'anno; ovviamente la stima delle ore lavorabili nel mese tiene conto delle date di assunzione e/o cessazione (se ricadenti nel mese stesso) e della percentuale di orario di lavoro per i contratti di part time.

Le ore non retribuite dal datore di lavoro si distinguono in ore di assenza indennizzate da ente esterno per eventi tutelati dalla legge e in ore non indennizzate. Le prime si stimano utilizzando congiuntamente le informazioni giornaliere e le informazioni sulla retribuzione imponibile mensile persa a causa di assenze non retribuite dal datore di lavoro ma indennizzate da enti di assistenza e previdenza; le informazioni giornaliere sono ottenute riconciliando il numero di giornate lavorate - dichiarate per ciascun giorno del mese - e il numero di giornate retribuite a livello mensile (dichiarate secondo uno standard amministrativo che non coincide con il numero dei giorni di calendario del mese). La stima delle ore di assenza non indennizzate viene, invece, effettuata utilizzando la fonte 770/Certificazione Unica e confrontando la durata del contratto nell'anno con il numero di giorni dichiarati, nella fonte fiscale, come soggetti a detrazioni per lavoro dipendente. La conversione delle giornate in ore è ottenuta sulla base del numero di ore giornaliere corrispondenti all'orario contrattuale dichiarato dall'impresa; la retribuzione imponibile persa per assenza viene trasformata in ore equivalenti di assenza attraverso la stima della retribuzione oraria teorica.

Per quanto riguarda le ore di straordinario, il metodo di stima si basa su un modello che utilizza sia i dati amministrativi sia i dati da indagini Istat. I dati amministrativi non contengono informazioni specifiche su tale componente, ma le retribuzioni lorde imponibili includono la remunerazione per ore di lavoro straordinario; le indagini, al contrario, forniscono informazioni a livello di impresa sulle ore di straordinario trimestrali (rilevazione trimestrale campionaria su posti vacanti e ore lavorate e rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese) e su ore e retribuzioni annue per straordinario a livello di singola posizione lavorativa dipendente (indagine campionaria RCL-SES).

A partire da tali informazioni, si stima la retribuzione per straordinario di ciascuna posizione lavorativa con un modello di regressione a due passi (le variabili dipendenti sono costruite a partire dalla retribuzione per straordinario rilevata dall'indagine RCL-SES, mentre le variabili ausiliarie sono quelle presenti nel registro): stima della probabilità di avere effettuato straordinario e stima della quota di straordinario sulla retribuzione totale. Le regressioni sono stimate in gruppi omogenei per aggregazioni di divisioni di attività economica e regime orario.

Successivamente, il dato retributivo viene convertito in numero di ore utilizzando le informazioni sulla retribuzione oraria per straordinario tratte dall'indagine RCL-SES.

Infine, solo per le posizioni lavorative occupate in imprese sopra i 10 dipendenti<sup>9</sup>, la stima viene riconciliata con la stima aggregata delle ore di straordinario proveniente dalle rilevazioni trimestrali, per divisioni di attività economica e classe dimensionale dell'impresa.

Le ore lavorate per posizione lavorativa sono ottenute in coerenza con le ore retribuite, utilizzando le stesse informazioni:

$$\text{ORE LAVORATE} = \text{ORE RETRIBUITE} - \text{ORE RETRIBUITE E NON LAVORATE}$$

Ovvero,

$$\text{ORE LAVORATE} = \text{ORE LAVORABILI} - \text{ORE NON RETRIBUITE} + \text{ORE DI LAVORO STRAORDINARIO} - \text{ORE RETRIBUITE E NON LAVORATE}$$

### *La stima della retribuzione lorda*

La retribuzione lorda stimata coincide con la retribuzione imponibile a fini contributivi che include salari, stipendi e competenze accessorie in denaro (al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali) corrisposte ai lavoratori dipendenti, direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e individuali e dalle norme in vigore. La retribuzione viene stimata secondo il principio di cassa, ossia al momento in cui viene effettivamente contabilizzata al dipendente.

<sup>9</sup> Dal 2016 il campione VELA è stato esteso anche alle imprese con meno di 10 dipendenti ma le informazioni su questa sottopopolazione ad oggi non vengono utilizzate per la stima dello straordinario.

Nella retribuzione lorda rientrano anche alcune poste a carico del datore di lavoro – come le somme nei primi giorni di malattia (cosiddetta carenza) nei quali non è previsto indennizzo da parte degli enti previdenziali o eventuali integrazioni di malattia, maternità, infortunio, cig, ecc. -; queste dovrebbero essere statisticamente classificate tra gli oneri sociali (figurativi) a carico del datore di lavoro.

### *La stima dei contributi*

I contributi includono quelli a carico del datore di lavoro e quelli a carico del lavoratore, che devono essere versati agli enti di previdenza e assistenza sociale, e gli accantonamenti di fine rapporto. Gran parte degli oneri previdenziali sono desumibili dalle dichiarazioni contributive presentate all'Inps che, per esaustività e completezza, vengono tuttavia integrate con gli oneri versati alle altre gestioni previdenziali. Vengono invece interamente stimati i contributi per l'assicurazione Inail per gli infortuni sul lavoro e gli accantonamenti di fine rapporto (TFR).

Più in dettaglio, per i dipendenti del settore privato iscritti alle gestioni interne all'INPS, gli oneri previdenziali (comprensivi della quota a carico lavoratore) sono ottenuti - a livello di posizione lavorativa - a partire dalle dichiarazioni INPS-UniEmens come differenza tra le somme a debito del datore di lavoro e le somme a credito del datore di lavoro (considerando solo le somme per benefici, sgravi e esoneri contributivi; non vengono conteggiate le prestazioni anticipate dal datore di lavoro per conto di altri enti in quanto rappresentano semplici partite di giro). Per i dipendenti iscritti alle gestioni del settore pubblico riclassificati statisticamente tra i dipendenti privati, i contributi sono ottenuti a livello di posizione lavorativa attraverso l'aggregazione delle somme dichiarate - a credito o a debito - dal datore (nella sezione dipendenti pubblici della CU) integrate con le informazioni presenti nel flusso UniEmens-ListaPosPa (che include il flusso ex-Inpdap ed è disponibile a partire dai dati del 2018).

I contributi a carico del lavoratore vengono stimati utilizzando la fonte fiscale delle Certificazioni Uniche, che permette di derivare la quota annuale a carico del lavoratore per ogni datore di lavoro; tale quota viene applicata alla retribuzione imponibile lorda mensile di ogni singola posizione del registro.

La fonte fiscale permette di stimare annualmente anche le somme (e quindi le quote) versate ad altri Enti diversi dall'Inps. Gli oneri totali e quelli a carico del lavoratore sono ottenuti a livello di posizione lavorativa applicando le quote alla retribuzione imponibile di ogni singola posizione.

Per i giornalisti iscritti all'INPGI e per gli operai agricoli, riclassificati statisticamente in imprese nel settore privato extra-agricolo per i quali è prevista la dichiarazione DMAG, la stima si basa sui metadati prodotti a partire dalle aliquote teoriche, ricostruite al livello di dettaglio più fine possibile, sulla base della normativa vigente.

Inoltre, per far fronte all'eventuale assenza totale o parziale di fonti dati aggiornate, per la stima dell'aliquota a carico del lavoratore e dal datore è stata progettata una **struttura di simulazione delle aliquote come da normativa**. Nella prima occorrenza si utilizzano le stime da fonte dell'anno corrente: attraverso le variabili di stratificazione considerate dall'Inps per determinare le aliquote contributive (qualifica contrattuale, classe dimensionale di impresa, settore di attività dell'impresa da Codice Statistico Contributivo), si attribuisce ad ogni strato il valore mediano ottenuto dai dati a partire dal dettaglio disponibile più granulare purché presenti almeno 50 osservazioni.

Poiché la ricostruzione dei contributi totali e a carico del lavoratore si ottengono dall'integrazione di più fonti, è possibile distinguere i casi di dichiarazioni parziali per fonte (gli importi vengono sommati) da quelli duplicati (gli stessi importi vengono considerati in diversi flussi). Per questi ultimi casi è stata definita una priorità tra fonti: la stima dei contributi totali di lavoratori iscritti all'INPGI, ad esempio, è stata prioritariamente stimata dalla fonte fiscale e solo successivamente si è ricorso alla stima da metadati; per la stima dei contributi totali dei lavoratori iscritti all'ex-Inpdap si è data la precedenza alla fonte previdenziale UniEmens-ListaPosPa e, solo successivamente, alla fonte fiscale.

Si sottolinea che gli oneri sociali così stimati rappresentano l'importo dovuto, comprensivo di eventuali sospensioni temporanee, a prescindere dall'effettivo pagamento.

Alle componenti contributive quantificate sopra si aggiungono l'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro e l'accantonamento di fine rapporto (Tfr). In analogia con la rilevazione Oros dell'Istat, le aliquote Inail applicate sono derivate dalla banca dati statistica "Aziende e lavoratori" presenti sul sito web dell'Inail (aggiornato solitamente con cadenza annuale) considerando il premio versato dal datore di lavoro e il relativo monte retributivo per attività economica e qualifica contrattuale come base per il calcolo delle aliquote medie dei

dipendenti. Il Tfr, ad oggi, invece, viene stimato come quota della retribuzione lorda (pari a 1/13,5) per singola posizione lavorativa.

#### *La stima del costo del lavoro*

Il costo del lavoro è ottenuto dalla somma delle retribuzioni lorde e dei contributi a carico del datore di lavoro.

### **La valutazione della qualità**

Nel registro RACLI il complesso piano di validazione mira a soddisfare gli standard di qualità con riferimento all'input (dati e metadati), al processo (indicatori tecnici e tematici relativi ad ogni step del processo) e all'output. Sono, infatti, sottoposti a validazione sia gli aspetti strutturali del registro (unità statistica, sistema informativo e metadati, strutture di linkage con gli altri registri statistici e con le indagini), sia le variabili derivate (occupazione, retribuzioni, input di lavoro, contributi e costo del lavoro). Gli indicatori progettati ed utilizzati in ambito RACLI sono in via di integrazione nel processo RTL.

Si riportano di seguito alcuni indicatori relativi alla qualità degli output, con particolare attenzione alle dimensioni dell'accuratezza e della consistenza.

#### *Occupazione*

Il processo di controllo e correzione delle date di attivazione e cessazione precedentemente descritto non risolve la scarsa accuratezza con cui vengono registrate le posizioni di brevissima durata nelle fonti di input. Ciò è principalmente dovuto:

1. alla qualità del flusso UniEmens che, nel caso di presenza in un mese di più posizioni lavorative tra la stessa coppia datore di lavoro-dipendente, chiede di indicare solo la prima data di attivazione e l'ultima data di cessazione nel mese;

2. ai casi di interruzione temporanea dell'invio delle dichiarazioni amministrative per i quali non è prevista la chiusura automatica (a meno che non venga indicata una data di cessazione); se per alcune posizioni lavorative non viene comunicata la data di cessazione e le eventuali successive date di attivazione, la posizione viene considerata sempre attiva, seppur sospesa, e la sua durata sarà la somma delle durate delle diverse posizioni che si sono susseguite e non sono state indicate. I casi di singola posizione di lunga durata in luogo di più posizioni, eventualmente intervallate da interruzioni, potrebbero essere corretta attraverso l'integrazione della fonte Comunicazioni Obbligatorie (CO); la sperimentazione condotta su tale fonte<sup>10</sup> ha evidenziato come l'effetto sugli stock di occupazione sia limitato, soprattutto se si esclude la variazione dovuta alla demografia delle imprese (prospetto B). La sottostima sul numero di posizioni che si ottiene usando Racli non integrato con le CO raggiunge, negli anni considerati, un valore massimo pari allo 0,8%.

### **PROSPETTO B. DIFFERENZA NEGLI STOCK OCCUPAZIONALI STIMATI DA RACLI INTEGRATO CON LE CO E DA RACLI (SUI DATORI DI LAVORO SEMPRE ATTIVI NEL PERIODO). Anni 2016-2019, valori percentuali.**

	RACLI INTEGRATO CON CO - RACLI				
	Anni				
	2016	2017	2018	2019	2016-2019
<b>Stock al primo Gennaio</b>	0,5	0,5	0,3	0,5	0,3

#### *Oneri totali*

Una fonte utilizzata per la validazione delle stime micro a livello di posizione lavorativa degli oneri e del costo del lavoro nel registro RACLI è rappresentata dalle stime dell'indagine Oros dell'Istat, sostanzialmente basate sui dati del sistema DM2013 virtuale dell'INPS (che ha sostituito il precedente il DM10). Si tratta di dichiarazioni ricostruite virtualmente dall'INPS - a livello aziendale e per scopi amministrativi - a partire dai flussi delle dichiarazioni mensili contributive sui singoli lavoratori (UniEmens), per fornire alle imprese estratti contributivi sintetici.

<sup>10</sup> I risultati di tale sperimentazione sono stati pubblicati in Istat, "Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata", Rapporto frutto del lavoro congiunto del Gruppo di lavoro tecnico e del Comitato d'Indirizzo dell'Accordo tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal.

Le stime RACLI e Oros possono essere confrontate anche a livello di impresa, considerando la quota di oneri (comprensiva dell'aliquota a carico lavoratore) di fonte RACLI e quella di fonte Oros per le sole voci previdenziali presenti nel flusso UniEmens: tale confronto rappresenta la validazione dell'interpretazione delle voci e dei codici UniEmens nel sistema integrato dei metadati e anche della loro ricostruzione a livello di impresa, nonostante le due fonti risentano delle differenze dovute al diverso allineamento temporale dei dati e alle quadrature/modifiche che l'Inps effettua a livello aggregato di impresa (non presenti nei micro dati).

**PROSPETTO C. STIME DI ALCUNI QUINTILI DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIFFERENZA NELL'ALIQUOTA TOTALE A LIVELLO DI IMPRESA TRA OROS E RACLI.** Anni 2016–2020, punti percentuali.

ANNO	OROS-RACLI						
	N	Media	P95	P90	Mediana	P10	P05
2016	16536158	0,30	0,16	0,11	0,01	-0,02	-0,18
2017	16686570	0,07	0,16	0,11	0,01	-0,03	-0,19
2018	16692532	-0,03	0,05	0,03	0	-0,06	-0,17
2019	16652424	-0,01	0,05	0,03	0	-0,05	-0,09
2020	15467602	-0,29	0,07	0,04	0	-0,08	-0,24

*Oneri a carico lavoratore*

Per la validazione della stima degli oneri a carico lavoratore si confrontano le aliquote di legge e il valore mediano dell'aliquota ottenuto dalla stima. I confronti mostrano come tutte le differenze siano giustificate dalla presenza di eccezioni alla norma (aliquota del settore del Commercio per imprese da 5 a 15 dipendenti – prospetto D) o da valori mediani che sono influenzati dalla presenza di voci non standard (ad es. i contributi aggiuntivi che superano la soglia retributiva per i dirigenti e che non rientrano nell'aliquota standard); isolando nella fonte CU le posizioni dei dirigenti in base al superamento dei massimali, i valori mediani si allineano con quelli da normativa.

**PROSPETTO D. ALIQUOTE PERCENTUALI A CARICO DEL LAVORATORE DA NORMATIVA E DA FONTE CERTIFICAZIONE UNICA - CU.** Anno 2016, valore mediano.

SETTORI	QUALIFICHE	DIMENSIONE IMPRESA	Aliquota da normativa	Aliquota stimata da CU	
Industria in generale	Apprendisti	fino a 9 dipendenti	5,84	5,84	
		oltre 9 e fino a 50 dipendenti	5,84	5,84	
		oltre 50 dipendenti	5,84	5,84	
	Operai	fino a 15 dipendenti	9,19	9,19	
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,49	9,49	
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49	
	Impiegati/quadri	fino a 15 dipendenti	9,19	9,19	
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,49	9,49	
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49	
	Viaggiatore/ piazzista	fino a 15 dipendenti	9,19	9,19	
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,49	9,49	
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49	
	Dirigenti	fino a 15 dipendenti	9,19	9,63	
		oltre 15 dipendenti	9,19	9,49	
		Sotto soglia	9,19	9,19	
		Sopra soglia	9,19	9,76	
Commercio ingrosso e dettaglio	Apprendisti	fino a 9 dipendenti	5,84	5,84	
		oltre 9 e fino a 50 dipendenti	5,84	5,84	
		oltre 50 dipendenti	6,14	6,14	
	Operai	fino a 5 dipendenti	9,19	9,19	
		Oltre 5 e fino a 15 dipendenti <sup>11</sup>	9,34	9,19	
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41	
	oltre 50 dipendenti		9,49	9,49	
		Impiegati/quadri	fino a 5 dipendenti	9,19	9,19
			Oltre 5 e fino a 15 dipendenti <sup>12</sup>	9,34	9,32
	oltre 15 e fino a 50 dipendenti		9,41	9,41	
	oltre 50 dipendenti		9,49	9,49	
		Viaggiatore/ piazzista	fino a 5 dipendenti	9,19	9,19
			oltre 5 e fino a 15 dipendenti	9,34	9,34
	oltre 15 e fino a 50 dipendenti		9,41	9,41	
	oltre 50 dipendenti		9,49	9,49	
		Dirigenti	fino a 15 dipendenti	9,19	9,73
oltre 15 dipendenti			9,19	9,77	
Sotto soglia	9,19		9,19		
Sopra soglia	9,19		9,76		

<sup>11</sup> Per i datori di lavoro con mediamente più di 15 dipendenti e già iscritti al Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota dello 0,65% è dovuta dal 1° gennaio 2016. I datori di lavoro da 5 e fino a 15 dipendenti medi, o che comunque non rientravano già nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, ai fini del versamento devono attendere l'adozione del decreto interministeriale di disciplina del Fondo di integrazione salariale (messaggio INPS 26 gennaio 2016, n. 306).

<sup>12</sup> Per i datori di lavoro con mediamente più di 15 dipendenti e già iscritti al Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota dello 0,65% è dovuta dal 1° gennaio 2016. I datori di lavoro da 5 e fino a 15 dipendenti medi, o che comunque non rientravano già nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, ai fini del versamento devono attendere l'adozione del decreto interministeriale di disciplina del Fondo di integrazione salariale (messaggio INPS 26 gennaio 2016, n. 306).

### Ore lavorate

Le ore lavorate stimate nel registro RACLI vengono confrontate, a livello di impresa, con quelle rilevate dal questionario sulle imprese delle indagini congiunturali su Posti Vacanti e Ore Lavorate (VELA) e sulle Grandi Imprese (GI). Le differenze nel numero di ore (ordinarie lavorate al netto delle ore di straordinario) *pro capite* per impresa (rapporto tra ore e occupati) nelle imprese presenti sia nelle rilevazioni congiunturali sia nel registro RACLI sono molto piccole e anche la variabilità per gruppi dimensionali è molto simile.

**PROSPETTO E. ALCUNI INDICATORI SULLA DIFFERENZA DEL NUMERO DI ORE ORDINARIE *PRO CAPITE* NELLE RILEVAZIONI CONGIUNTURALI E IN RACLI PER LE IMPRESE CON DIFFERENZE OCCUPAZIONALI NELLE DUE FONTI INFERIORI AL 10%<sup>13</sup>. Anno 2019, valori percentuali.**

DIMENSIONE AZIENDALE	VELA/GI-RACLI		
	Media	Mediana	Deviazione standard
Fino a 10 dipendenti	0	-1,02	25,22
Oltre i 10 dipendenti	-0,57	-1,41	31,81
<b>Totale</b>	<b>-0,34</b>	<b>-1,26</b>	<b>29,34</b>

### Valori anomali

La valutazione della consistenza longitudinale e tra le diverse informazioni presenti nel registro a livello di posizione lavorativa implica l'individuazione dei valori anomali (*outliers*) con metodologie univariate e multivariate.

Ogni posizione lavorativa può essere così classificata in riferimento a valori anomali (*outliers*):

- 0: non è mai individuata come *outlier* (da nessuna metodologia)
- 2: risulta *outlier* secondo la metodologia IQR<sup>14</sup> per la retribuzione annuale sia rispetto a quella mediana dello strato di appartenenza nell'anno sia rispetto a quella percepita dalla stessa posizione nell'anno precedente
- 4: risulta *outlier* per la combinazione rara delle sue caratteristiche secondo la metodologia di *clustering base*<sup>15</sup>,
- 5: risulta *outlier* per la combinazione rara delle sue caratteristiche applicando la metodologia di *clustering* a due passi<sup>16</sup>

Alle osservazioni individuate come *outliers* da più di un metodo viene dedicata maggiore attenzione e accuratezza nella validazione.

<sup>13</sup> Le imprese con differenze nell'occupazione inferiore al 10% rappresentano nel 2019 il 74% del campione.

<sup>14</sup> Sono classificate come *outliers* le osservazioni che superano la soglia della distanza dal primo e dal terzo quartile della distribuzione in termini di Range Inter-Quartilico [ $Q1 - 1,5 \cdot IQR$  :  $Q3 + 1,5 \cdot IQR$ ].

<sup>15</sup> È definita *outlier* ogni osservazione che appartiene ad un cluster (utilizzando *K-means clustering Algorithm*) con una numerosità inferiore allo 0,1% rispetto alla popolazione di riferimento dello strato.

<sup>16</sup> Tra le osservazioni posizionate sulla superficie esterna dei cluster, le osservazioni con distanza euclidea media dagli altri punti  $>0,5$  sono segnalate come valori anomali.

**PROSPETTO G: INCIDENZA DELLE OSSERVAZIONI PER QUALIFICA CONTRATTUALE E METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEGLI OUTLIERS.** Anni 2014, 2016, 2018 e 20219, valori assoluti e percentuali.

Qualifica contrattuale	Outliers	2014		2016		2018		2019	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Apprendista	0	594.995	99,0	518.577	97,4	526.161	97,9	614.787	98,7
Impiegato/Dirigente	0	5.917.151	99,8	6.068.925	97,3	6.147.610	97,3	6.389.403	97,3
Operaio	0	9.868.873	99,7	10.237.318	98,1	10.313.667	98,2	11.376.845	98,2
Apprendista	2	0	0,0	8.010	1,5	6.059	1,1	6.229	1,0
Impiegato/Dirigente	2	0	0,0	158.211	2,5	159.392	2,5	165.097	2,5
Operaio	2	0	0,0	179.469	1,7	177.524	1,7	186.490	1,6
Apprendista	4	6.157	1,0	5.685	1,1	4.954	0,9	1.837	0,3
Impiegato/Dirigente	4	9.518	0,2	9.632	0,2	11.135	0,2	9.816	0,2
Operaio	4	34.790	0,4	17.213	0,2	12.909	0,1	18.107	0,2
Apprendista	5	53	0,0	68	0,0	55	0,0	14	0,0
Impiegato/Dirigente	5	30	0,0	23	0,0	92	0,0	40	0,0
Operaio	5	456	0,0	541	0,0	700	0,0	376	0,0

La metodologia univariata IQR individua il maggior numero di outliers tra impiegati e dirigenti (2,6% nel 2019); la quota scende a meno dello 0,2% se si utilizza l'approccio multivariato; la stabilità di questi risultati nei diversi anni rappresenta un importante segnale di consistenza complessiva delle stime a livello di micro<sup>17</sup>.

### L'output: principali misure di analisi

L'occupazione, rappresentata dalle posizioni lavorative con almeno un'ora retribuita a carico del datore di lavoro nell'anno, può essere misurata sia in termini di stock sia in termini di flusso (attivazioni e cessazioni mensili).

L'input di lavoro (ore retribuite e lavorate), la retribuzione, i contributi sociali (anche nelle due distinte componenti, quella a carico del datore di lavoro e quella a carico del lavoratore) e il costo del lavoro vengono analizzati utilizzando prevalentemente gli indicatori orari per ora retribuita, calcolati sintetizzando l'informazione sulle singole posizioni lavorative. Tali variabili possono essere analizzate anche in termini di totali, rapporti tra totali e valori annuali.

### 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 sulle retribuzioni lorde orarie sono rilasciati anche sul data warehouse I.stat con elevato livello di dettaglio informativo.

È previsto un rilascio a cadenza annuale 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

### Per informazioni tecniche e metodologiche

**Silvia Pacini**  
pacini@istat.it

**Sara Gigante**  
gigante@istat.it

<sup>17</sup> Il confronto tra le due metodologie evidenzia le debolezze del metodo IQR: in primo luogo, nel caso di strati con poche osservazioni può fallire nell'individuare valori estremi; inoltre nel caso di strati con alta variabilità interna l'ipotesi di distribuzione normale dei dati potrebbe essere non verificata.