

OCCUPAZIONE, RETRIBUZIONI E COSTO DEL LAVORO DIPENDENTI PRIVATI | ANNO 2021

In aumento posizioni lavorative e dipendenti. Retribuzioni orarie mediane invariate.

➔ Nel 2021, nel settore privato extra-agricolo sono attive 19,5 milioni di posizioni lavorative dipendenti (+6,9% rispetto al 2020), per un totale di 15,4 milioni di lavoratori (+3,5%). Tra i lavoratori, il 17,8% ha occupato più di una posizione nel corso dell'anno.

L'input di lavoro per posizione lavorativa, in mediana, cresce rispetto al 2020 del 6,6% in ore lavorate e dell'1,5% in ore retribuite (diminuisce sul 2019 del -2,1% e -2,6% rispettivamente).

Il valore mediano della retribuzione lorda annua per posizione lavorativa raggiunge 12.139 euro (+3,6% rispetto al 2020 e +0,2% sul 2019).

1,3 milioni di posizioni lavorative, il 6,6% del totale (quota in calo di 0,3 punti percentuali rispetto al 2020, invariata rispetto al 2019), percepiscono una retribuzione lorda oraria inferiore a 7,79 euro, inferiore cioè ai due terzi della mediana (*low pay jobs*).

29 giorni

La durata massima del 10% delle posizioni lavorative

Un giorno in meno rispetto al 2020

11,69 euro

La retribuzione oraria mediana per posizione lavorativa (stabile rispetto al 2020)

27,3%

La quota mediana dei contributi a carico del datore di lavoro sul costo del lavoro

Tale quota scende al 24,7% nel Sud e al 24,3% nelle Isole

www.istat.it

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

CONTACT CENTRE
contact.istat.it



Le analisi di seguito presentate si basano sul registro RACLI (disponibile dal 2014), ossia il modulo sui lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo del nuovo Registro Tematico del Lavoro (RTL) di cui si utilizzano le fonti amministrative disponibili e integrate sul mercato del lavoro. Il registro produce, a livello di posizione lavorativa, oltre alle retribuzioni lorde per ora retribuita, le informazioni su flussi e *stock*, input di lavoro (ore retribuite e lavorate), retribuzioni lorde annue, oneri sociali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, informazioni integrate con quelle prodotte da altri registri statistici dell'Istat.

Ore lavorate e retribuite calano per le posizioni a più basso input di lavoro

Dopo il calo osservato nel periodo di pandemia, nel 2021 il numero di posizioni lavorative (con almeno un'ora retribuita a carico del datore di lavoro nell'anno) torna a crescere (dai 18,3 milioni del 2020 ai 19,5 milioni del 2021). Aumenta, in modo più contenuto, anche il numero di lavoratori (14,9 milioni nel 2020, 15,4 milioni nel 2021) e, di conseguenza, il numero medio di posizioni lavorative per lavoratore, che sale a 1,3 (oltre il 3% in più rispetto all'anno precedente).

Rispetto al 2020, l'input di lavoro per posizione lavorativa cresce in mediana, sia in termini di ore lavorate (905 ore, +6,6%) sia in termini di ore retribuite (1.058, +1,5%), ma resta inferiore al valore mediano del 2019 (rispettivamente -2,1% e -2,6%).

Nel 2021, il 10% delle posizioni lavorative presenta un numero di ore lavorate inferiore a 48 e un numero di ore retribuite inferiore a 71; tali valori, che corrispondono al primo decile delle due distribuzioni, sono inferiori a quelli del 2020 del -14,4% (per le ore lavorate) e del -11,5% (per le retribuite). Contestualmente è diminuito, di oltre il 3%, anche il valore del primo decile della distribuzione della durata (in giorni) della posizione lavorativa: nel 2021 il 10% delle posizioni ha una durata inferiore ai 29 giorni. Per tutt'e tre le variabili, il valore del primo decile per il 2021 è più elevato di quello del 2019.

Rispetto al 2020, anche la retribuzione lorda annua per posizione lavorativa (che include le retribuzioni delle posizioni attive solo una parte dell'anno) aumenta in valore mediano del 3,6% e raggiunge 12.139 euro. Il valore del primo decile invece si riduce del -8,5% e il 10% delle posizioni ha una retribuzione annua non superiore ai 784 euro (valore superiore di oltre il 18% a quello del 2019). Tali dinamiche sono associate ai cambiamenti di questi anni, soprattutto per quanto riguarda le posizioni lavorative a più basso input di lavoro: le più deboli e precarie sono uscite nel 2020 dal mercato del lavoro per effetto della pandemia e sono via via rientrate nel corso del 2021, ma non sono ancora tornate ai livelli del 2019.

La retribuzione oraria (per ora retribuita) nel 2021 mostra una sostanziale stabilità in mediana rispetto al 2020 e un aumento sia del primo (0,6%) sia del nono decile (1,6%); la variazione positiva è generalizzata a tutta la distribuzione se la si confronta con quella del 2019.

Nel 2021 diminuiscono i contributi a carico del datore di lavoro (anche grazie alle misure di decontribuzione a sostegno di imprese e lavoratori per favorire la ripresa post pandemia). La quota dei contributi a carico del datore sul costo del lavoro orario in mediana rimane stabile rispetto al 2020, ma si riduce di 1,3 punti percentuali al primo decile e di 0,2 punti al nono decile; rispetto al 2019 il calo è più ampio: -3,1 punti per il valore del primo decile, -0,4 punti in mediana e -2 punti per il nono decile.

PRINCIPALI INDICATORI SU INPUT DI LAVORO E COSTO DEL LAVORO. Anno 2021, valori assoluti (va), variazioni percentuali (var %) e variazioni in punti percentuali (var p.p.).

DECILI	Ore lavorate			Ore retribuite			Durata rapporto			Retribuzione annua		
	va 2021	var % 21/20	var % 21/19	va 2021	var % 21/20	var % 21/19	va 2021 (gg)	var % 21/20	var % 21/19	va 2021 (euro)	var % 21/20	var % 21/19
1° Decile	48	-14,4	7,1	71	-11,5	12,7	29	-3,3	7,4	784	-8,5	18,1
Mediana	905	6,6	-2,1	1.058	1,5	-2,6	365	0	0,3	12.139	3,6	0,2
9° Decile	1.878	4,2	0,7	2.119	1,1	-0,7	365	0	0	37.126	2,3	1,4
DECILI	Retribuzione oraria			Costo del lavoro orario			Quota contributi a carico del datore sul costo del lavoro orario			Quota contributi a carico del lavoratore sul costo del lavoro orario		
	va 2021 (euro)	var % 21/20	var % 21/19	va 2021 (euro)	var % 21/20	var % 21/19	va 2021	var p.p. 21/20	var p.p. 21/19	va 2021	var p.p. 21/20	var p.p. 21/19
1° Decile	8,32	0,6	2,6	11,03	-0,5	0,9	21,6	-1,3	-3,1	6,2	0,0	0,0
Mediana	11,69	-0,1	2,5	16,05	-0,8	1,2	27,3	0,0	-0,4	6,8	0,0	0,1
9° Decile	21,92	1,6	3,9	30,10	1,3	3,4	30,0	-0,2	-2,0	7,2	0,1	0,2

Dal mese di giugno le posizioni lavorative superano quelle del 2020 e del 2019

Il 2021 segna una ripresa - sia in termini di numero di posizioni dipendenti sia in termini di tassi di attivazione e cessazione - rispetto alla compressione osservata nel 2020.

Nel mese di aprile 2020, infatti, i livelli occupazionali risultavano inferiori di 176mila posizioni rispetto a quelli di aprile 2019 e a giugno 2020 la differenza ha toccato il valore massimo (quasi 488mila). Il recupero dei mesi successivi non ha colmato interamente il *gap* e a dicembre 2020 il numero delle posizioni risultava ancora inferiore di 124mila posizioni rispetto al mese di dicembre del 2019. Nei primi tre mesi del 2021, il numero totale di posizioni risulta ancora inferiore a quello osservato nei corrispondenti mesi del 2020 (ma più alto del 2019): a gennaio le posizioni sono inferiori dell'1,2% rispetto a gennaio 2020, a febbraio dell'1% e a marzo dello 0,7%. Risulta basso soprattutto il numero delle posizioni a tempo determinato che a marzo 2021 sono inferiori del -13,3% rispetto a marzo 2020.

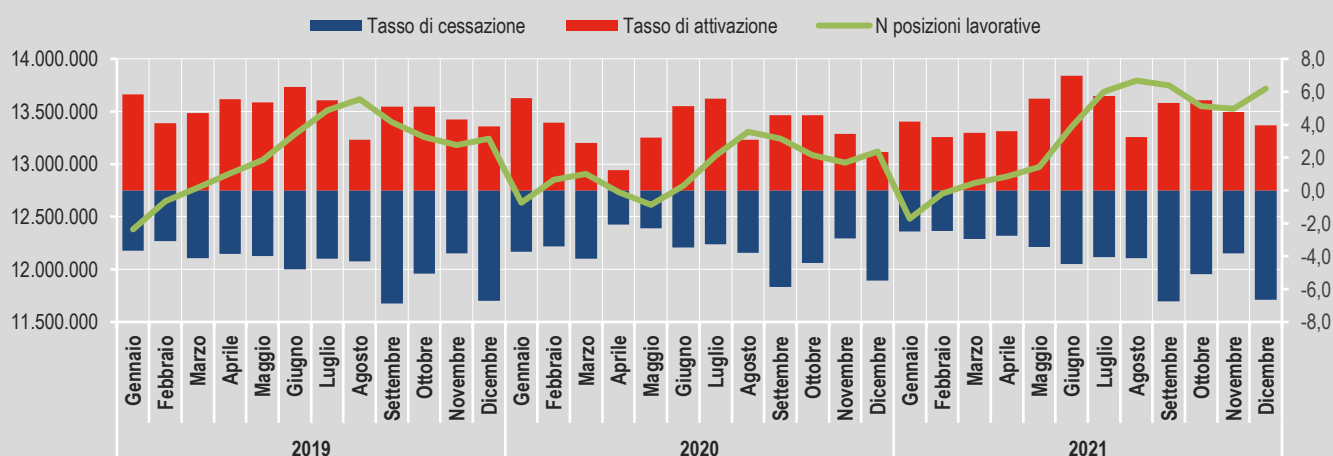
Ad aprile e maggio 2021 il numero di posizioni totali supera, rispettivamente di 145mila e 360mila unità, quello registrato negli stessi mesi del 2020 (pur essendo inferiore a quello dei corrispondenti mesi del 2019) e da giugno 2021 le variazioni tendenziali tornano positive sia rispetto al 2020 (+4,4%) sia rispetto al 2019 (+0,5%). A dicembre si raggiunge la crescita tendenziale più marcata, pari a +4,6% (600mila posizioni in più) rispetto al 2020 e +3,6% (475mila) rispetto al 2019.

Le variazioni degli *stock* occupazionali appena descritte si legano all'andamento delle attivazioni e delle cessazioni, la cui dinamica e stagionalità nel 2020 si erano interrotte.

La crescita aveva rallentato pesantemente a marzo 2020 (con il tasso di attivazione che si attese al 2,9% contro il 4,7% di marzo 2019) e il tasso di cessazione è restato sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente (4,1%). Tale rallentamento è proseguito in maniera ancora più marcata ad aprile, quando il tasso di attivazione e di cessazione hanno raggiunto il valore minimo (1,2% e 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.

Nel 2021 il tasso di attivazioni rimane inferiore a quello registrato nel 2019 fino ad aprile, mentre il tasso di cessazioni continua per tutto l'anno a rimanere più basso (con la sola eccezione di ottobre). Al netto della componente stagionale, la quota delle attivazioni sul totale delle posizioni passa dal 4,9% del 2019, al 3,8% del 2020 e si attesta al 4,6% nel 2021; la quota delle cessazioni dal 4,5% del 2019 scende al 3,7% nel 2020 e risale al 4,1% nel 2021.

FIGURA 1. POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI: STOCK AL 1° GIORNO DEL MESE (ASSE SX), TASSI DI ATTIVAZIONE E CESSAZIONE NEL MESE (ASSE DX). Anni 2019-2021, valori assoluti e valori percentuali.



Retribuzioni orarie mediane invariate

Il valore mediano delle retribuzioni orarie (per ora retribuita) nel 2021 è pari a 11,69 euro. Il valore del nono decile è pari a 21,92 euro ed è 2,6 volte superiore a quello del primo decile (8,32 euro). La variabilità delle retribuzioni, misurata come differenza tra il valore del nono e del primo decile, si concentra, per il 75%, tra il nono decile e la mediana e solo il restante 25% tra la mediana e il primo decile.

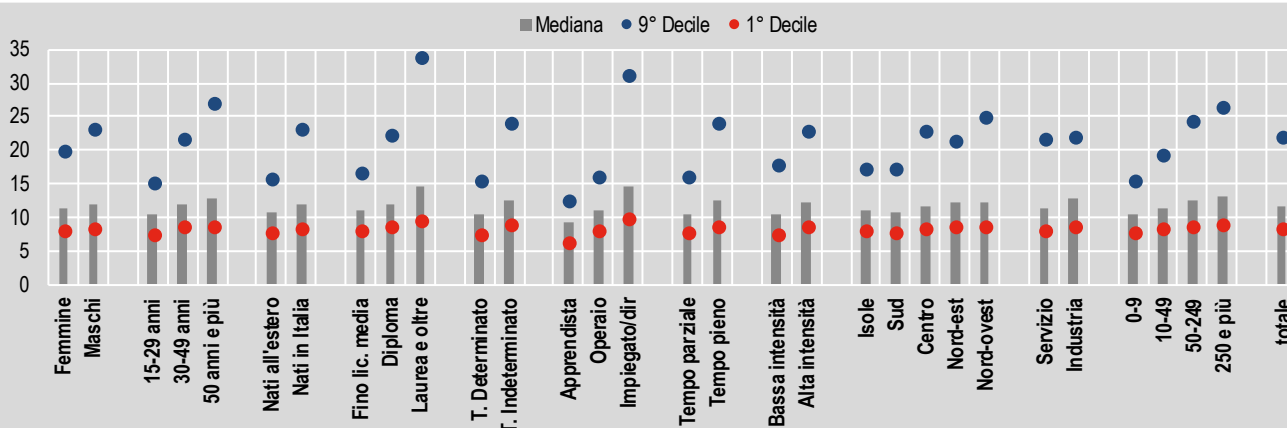
Le posizioni lavorative con retribuzioni orarie più alte sono anche quelle per le quali si registra una maggiore variabilità; tra queste ci sono quelle occupate da laureati (la retribuzione oraria mediana è di 14,75 euro), da dipendenti con almeno 50 anni di età (12,84 euro), da impiegati/dirigenti (14,69 euro), quelle del Nord-ovest (12,37 euro) o nelle grandi imprese (13,22 euro). In questi casi il valore del nono decile è circa tre volte quello del primo decile (il rapporto sale a 3,5 volte tra i laureati).

Una minore variabilità in termini di retribuzione oraria caratterizza le posizioni meno retribuite, cioè i rapporti di lavoro a tempo determinato (la retribuzione oraria mediana è di 10,44 euro), con qualifica di operaio (10,94 euro), a tempo parziale (10,44 euro), occupate da giovani (10,37 euro), da nati all'estero (10,65 euro) oppure nelle micro imprese (10,58 euro); in questi casi il valore del nono decile è circa il doppio di quello del primo decile.

Le posizioni occupate da donne, tra le quali la retribuzione mediana è pari a 11,23 euro, sono retribuite 0,81 euro in meno di quelle occupate da uomini; la differenza rispetto agli uomini, pari al 3,3% per il primo decile, sale al 14,4% per il nono.

Rispetto all'anno precedente, nel 2021, la retribuzione mediana è rimasta praticamente invariata (-0,1%), il valore del primo decile è aumentato dello 0,6% e quello del nono dell'1,6%, facendo così registrare un aumento della variabilità.

FIGURA 2. RETRIBUZIONI ORARIE PER LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DI LAVORATORE, POSIZIONE LAVORATIVA E DATORE DI LAVORO. Anno 2021, Mediana, 1° Decile, 9° Decile, valori assoluti.



1,3 milioni le posizioni a bassa retribuzione: meno di 7,79 euro l'ora

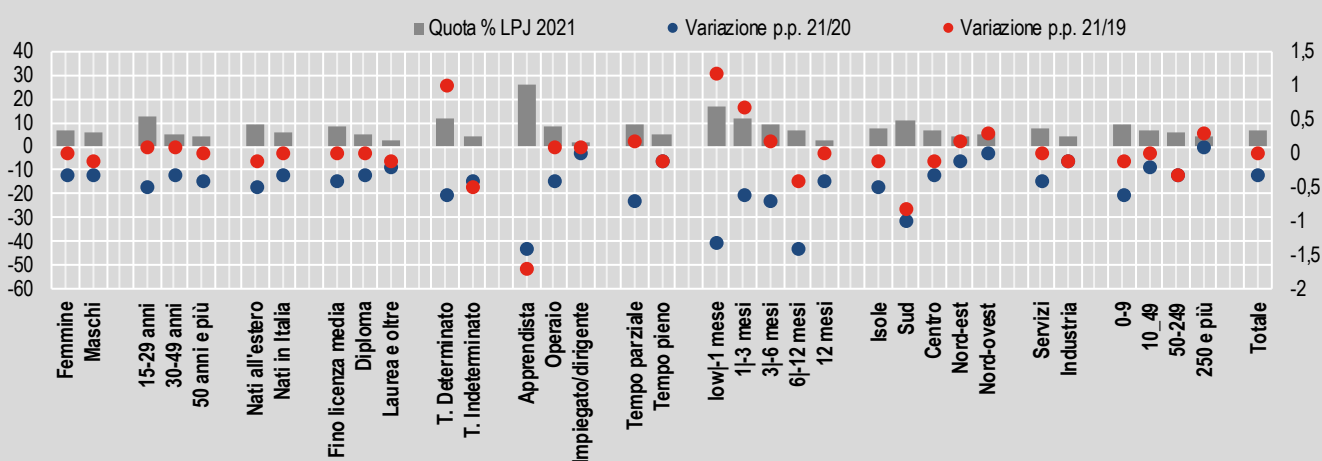
Nel 2021, 1,3 milioni di posizioni lavorative (il 6,6% di quelle totali) presentano una retribuzione lorda oraria inferiore ai due terzi della mediana calcolata sul totale delle posizioni (nel 2021 tale soglia è pari a 7,79 euro/ora), classificandosi tra i *low pay jobs*. La quota percentuale di queste posizioni è diminuita di 0,3 punti percentuali rispetto al 2020, è rimasta invariata rispetto al 2019 ed è aumentata di 0,6 punti percentuali rispetto al 2016.

I *low pay jobs* si concentrano tra gli apprendisti (26,3% del totale), i giovani under30 (12,3%), i contratti a tempo determinato (11,5%) e tra le posizioni del Sud (10,9%), ma anche tra le posizioni occupate da donne (7,1%) rispetto a quelle occupate da uomini (6,2%); la quota più bassa si registra invece tra le posizioni occupate da lavoratori con almeno una laurea (2,6%).

I *low pay jobs* sono inoltre più diffusi tra le posizioni di breve durata: il 16,6% delle posizioni con durata inferiore al mese, l'11,5% di quelle tra 1 e 3 mesi e solo il 2,7% delle posizioni che risultano attive per l'intero anno. La quota dei *low pay jobs* tra le posizioni con durata inferiore ai 6 mesi è diminuita rispetto al 2020, ma è aumentata rispetto al 2019, in particolare tra quelle con durata inferiore al mese (-1,3 punti rispetto al 2020 e +1,2 punti rispetto al 2019); la stessa dinamica si osserva tra le posizioni a tempo determinato (-0,7 e +1 punti), *part time* (-0,7 e +0,2 punti), nel Nord-est (-0,1 e +0,2 punti). Nelle imprese di grandi dimensioni i *low pay jobs* sono, invece, aumentati sia sul 2020 (+0,1) sia sul 2019 (+0,3).

In diminuzione, rispetto al 2020 e al 2019, l'incidenza dei *low pay jobs* tra le posizioni occupate da uomini (-0,3 e -0,1 punti rispettivamente), da apprendisti (-1,4 e -1,7 punti), con durata superiore ai 6 mesi (-1,4 e -0,4 punti) o a tempo indeterminato (-0,4 e -0,5).

FIGURA 3. QUOTA DELLE POSIZIONI A BASSA RETRIBUZIONE (LOW PAY JOBS) E VARIAZIONE RISPETTO AL 2020 E AL 2019. Anno 2021, valori percentuali (asse sx) e punti percentuali (asse dx).



Non più di 12.139 euro l'anno per la metà delle posizioni lavorative

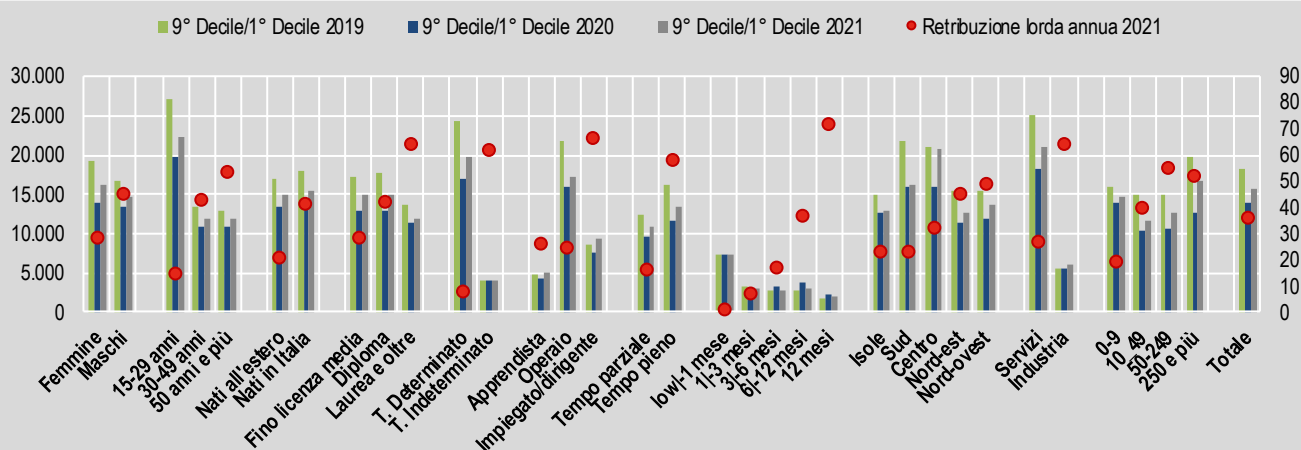
La retribuzione lorda annuale mediana nel 2021 è pari a 12.139 euro, scende per le posizioni occupate da donne (9.375 euro), da under30 (4.795 euro), da nati all'estero (7.074 euro) o da chi possiede al più un diploma di licenza media (9.539 euro); il valore mediano è inoltre inferiore a quello calcolato sul totale delle posizioni per quelle a tempo determinato (2.516 euro), a tempo parziale (5.504 euro), con qualifica di apprendista (8.678 euro) o di operaio (8.118 euro), al Sud (7.671 euro) o nelle Isole (7.700 euro).

Nel 2021 si confermano i mercati differenziali retributivi osservati negli anni precedenti associati al genere (un uomo percepisce 5.791 euro in più di una donna), all'età (un giovane under30 oltre 13mila euro in meno rispetto ad un over50), al paese di nascita (chi è nato all'estero 6.602 euro in meno rispetto a chi è nato in Italia) o al titolo di studio del dipendente (un laureato 11.793 euro in più rispetto a chi ha ottenuto al più la licenza media), ma anche al tipo di contratto (una posizione a tempo determinato oltre 18mila euro in meno rispetto ad una posizione a tempo indeterminato), all'attività economica (le posizioni occupate nei Servizi oltre 12mila euro in meno rispetto a quelle occupate nell'Industria) o alla dimensione di impresa (chi lavora in imprese sotto i 10 dipendenti circa 11mila euro in meno rispetto a chi lavora in imprese con più di 500), oltre che al territorio (chi lavora al Sud 8.500 euro in meno rispetto a chi lavora al Nord-ovest).

La variabilità retributiva nel 2021 (il valore del nono decile è 47 volte quello del primo) è aumentata rispetto al 2020 (42), pur rimanendo inferiore a quella del 2019 (55). Il trend che ha visto aumentare il differenziale tra posizioni ad alta e bassa retribuzione dal 2016 al 2019, interrotto dalla crisi del 2020, riprende dunque nel 2021. In particolare, rispetto al 2020, il rapporto tra decili aumenta per le donne (da 42 a 49), tra gli under30, nel settore dei Servizi (da 59 a 67 e da 55 a 63), tra le posizioni nel Centro (da 48 a 62) e nelle imprese con più di 250 dipendenti (da 38 a 50). Il differenziale aumenta anche, rispetto al 2019, per gli apprendisti (da 14 a 15 volte), per gli impiegati o dirigenti (da 26 a 28), per le posizioni con durata tra 6 e 12 mesi (da 8 a 9) o che durano l'intero anno (da 5 a 6), nell'Industria (da 17 a 18).

I differenziali più elevati, nel 2021, si osservano tra le posizioni occupate da lavoratori under30 (67), seguite da quelle del settore dei Servizi (63), nel Centro (62), quelle a tempo determinato (59) od occupate da operai (52).

FIGURA 4. RETRIBUZIONE LORDA ANNUA MEDIANA (ASSE SX) E RAPPORTO NONO SU PRIMO DECILE (ASSE DX) SECONDO LE PRINCIPALI VARIABILI DI CLASSIFICAZIONE. Anni 2019-2021, valori assoluti.



Retribuzione annua mediana in aumento rispetto al 2020, in calo rispetto al 2016

Nel 2021 la retribuzione lorda annua si attesta sui 12.139 euro in mediana, aumentando del 3,6% rispetto al 2020, dello 0,2% rispetto al 2019 e diminuendo di oltre il 10% rispetto al 2016.

Il 2021 segna una ripresa sull'anno precedente in termini di input di lavoro (+6,6%) e, di conseguenza, di retribuzioni annuali (+3,6%), vista la sostanziale stabilità delle retribuzioni orarie (-0,1%). In particolare, il numero di ore lavorate aumenta per le posizioni occupate da lavoratori nati all'estero (+12%), al Sud (+13,8%) o nelle piccolissime imprese (+14%), ma anche per quelle a tempo indeterminato (+10,6%), *part time* (+12,6%), di durata superiore ai 3 mesi (+23,8% se fino ai 6 mesi, +19,9% dai 6 ai 12 e +12,3% se tutto l'anno).

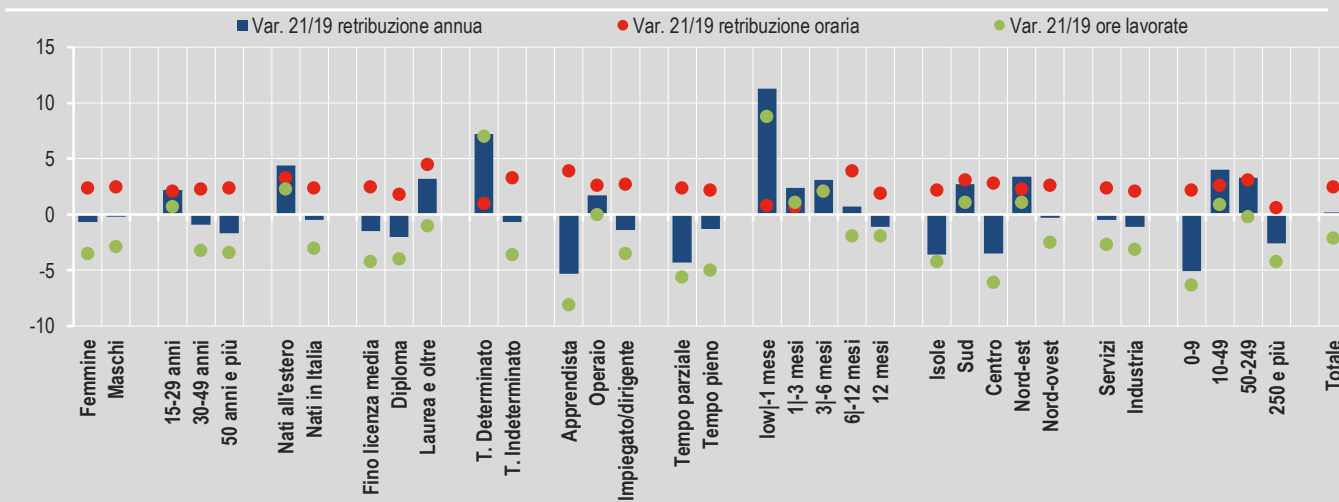
Rispetto alla situazione pre-crisi, le ore lavorate sono ancora inferiori del 2,1% rispetto al 2019 e del 12,4% rispetto al 2016, mentre le retribuzioni orarie sono aumentate del 2,5% rispetto al 2019 e del 4,5% nel quinquennio.

In particolare, il numero di ore lavorate nel 2021 è più basso rispetto al 2019 tra le posizioni con qualifica di apprendista (-8,1%), al Centro (-6,1%), nelle Isole (-4,2%), in imprese con meno di 10 dipendenti (-6,3%) o con più di 250 dipendenti (-4,2%), occupate da lavoratori che hanno conseguito al massimo la licenza media (-4,2%), in *part time* (-5,6%) e con più di 50 anni (-3,4%). Si tratta degli stessi sottogruppi di posizioni che presentano un livello di retribuzione annuale inferiore a quello del 2019: le posizioni da apprendista (-5,3%), nel Centro (-3,5%), nelle Isole (-3,6%), in imprese sotto i dieci dipendenti (-5,1%) o con più di 250 (-2,6%), occupate da lavoratori con una istruzione fino alla licenza media (-1,5%), a tempo parziale (-4,3%) oppure over50 (-1,7%).

Al contrario, rispetto al 2019, le posizioni di durata inferiore al mese, le posizioni a tempo determinato e quelle occupate da nati all'estero, nel 2021, presentano sia un maggiore numero di ore lavorate (+8,8%, +7% e +2,3% rispettivamente), sia una retribuzione lorda superiore (+11,3%, +7,3% e +4,4%). A registrare l'aumento più marcato della retribuzione oraria sono i laureati (+4,5%) e gli apprendisti (+3,9%).

Di particolare interesse il caso delle posizioni a tempo determinato e di quelle con durata inferiore al mese, per le quali l'aumento osservato tra il 2019 e il 2021 nel numero di ore lavorate pro capite (+7,2% e +11,3%) è stato decisamente superiore a quello osservato nel livello di retribuzione oraria (+1% e +0,8%).

FIGURA 5. VARIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA, DELLE ORE LAVORATE E DELLA RETRIBUZIONE ORARIA PER LE PRINCIPALI VARIABILI DI CLASSIFICAZIONE. Anno 2021 rispetto al 2019, valori percentuali.

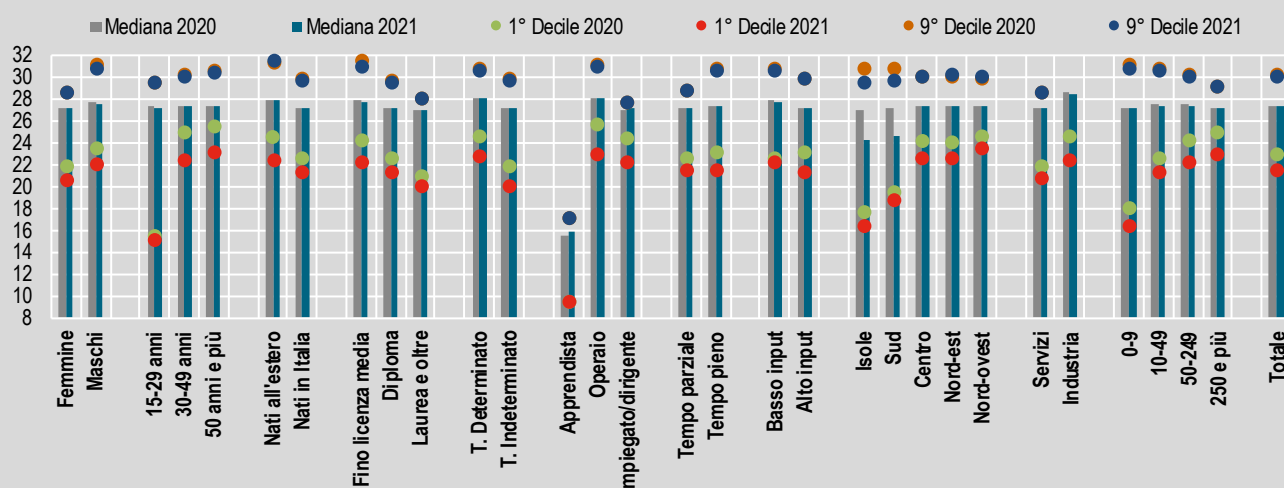


Diminuiscono i contributi sociali a carico del datore di lavoro

L'effetto delle politiche di decontribuzione a sostegno delle imprese è evidente nella diminuzione, rispetto al 2020, della quota dei contributi a carico del datore di lavoro sul totale del costo del lavoro. Sebbene la mediana calcolata sul totale delle posizioni lavorative rimanga invariata (27,3%), quella calcolata tra le posizioni del Sud scende di 2,5 punti percentuali (arrivando al 24,7%) e quella calcolata sulle posizioni delle Isole di 2,7 punti (24,3%) anche a seguito dell'estensione della durata dell'esonero contributivo per sostenere le imprese dell'Italia Meridionale (agevolazione cosiddetta "Decontribuzione Sud" introdotta dalla legge n. 178 del 2020 - Legge di Bilancio 2021). In tali ripartizioni diminuisce anche il valore del nono decile (-1,1 punti percentuali al Sud e -1,4 punti nelle Isole), che nel 2021 si attesta rispettivamente al 29,8% e al 29,5%.

Il valore del primo decile, pari al 21,6%, è di 1,3 punti percentuali più basso rispetto al 2020 e la riduzione è generalizzata per tutte le principali caratteristiche delle posizioni lavorative, dei lavoratori e delle imprese. L'unica eccezione riguarda le posizioni lavorative occupate da apprendisti per le quali la quota dei contributi a carico del datore di lavoro sul totale del costo del lavoro (9,5%) rimane invariata rispetto al 2020.

FIGURA 6. QUOTA DEI CONTRIBUTI SOCIALI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO SUL COSTO DEL LAVORO ORARIO PER ALCUNE CARATTERISTICHE. Anni 2020 e 2021. Mediana, 1° Decile, 9° Decile, valori percentuali.



Per un terzo delle posizioni *part time* o a termine retribuzione sotto i 10 euro l'ora

Ordinando le posizioni lavorative per valori crescenti di retribuzione oraria, si osserva come, nel 2021, il 10% delle posizioni a più bassa retribuzione, che rappresenta il primo decimo delle posizioni lavorative, non supera gli 8,32 euro/ora, più del 20% non arriva ai 10,00 euro/ora e più del 40% non arriva agli 11,00 euro/ora; il 10% delle posizioni a maggiore retribuzione oraria, cioè l'ultimo decimo, riceve una retribuzione oraria superiore a 21,92 euro/ora.

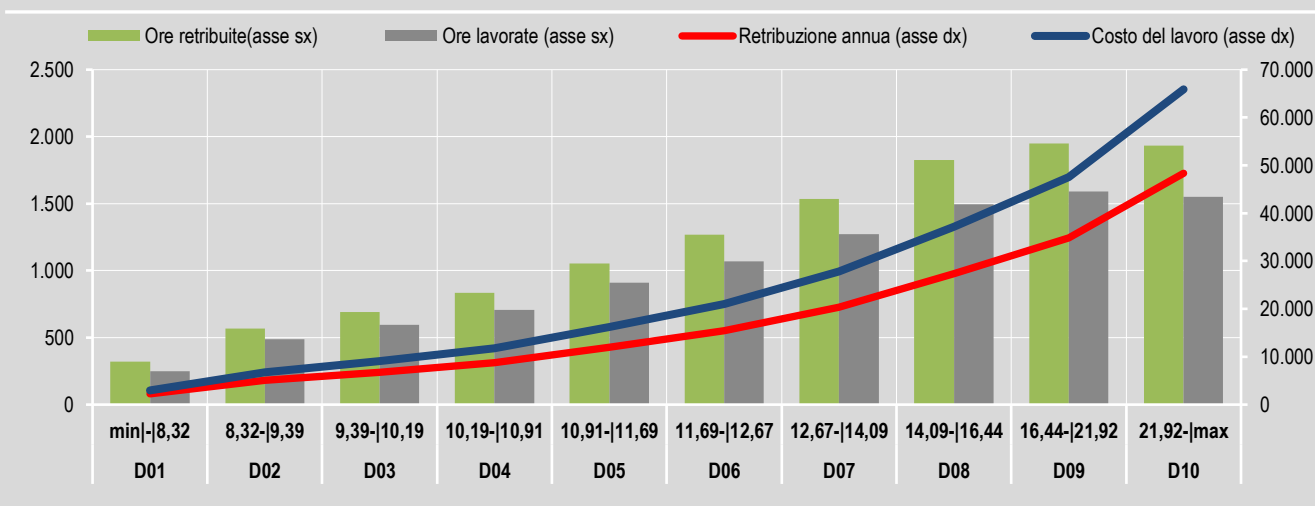
Anche nel 2021 l'input di lavoro, misurato in termini di ore lavorate e ore retribuite, cresce al crescere della retribuzione oraria: per le posizioni del primo decimo la mediana delle ore lavorate è di 251 ore (corrispondenti a circa 5 ore medie settimanali se distribuite sulle 52 settimane dell'anno) - quella delle retribuite sale a 321 - e per quelle del secondo decimo si attesta a 489 ore (circa 9 ore medie settimanali), salendo a 568 per le ore retribuite. Nel quarto decimo, il numero di ore lavorate mediano arriva a 708 e raggiunge il valore di 833 per le ore retribuite.

Il minor input di lavoro per le posizioni a più bassa retribuzione oraria si correla alla maggiore concentrazione di contratti *part time*, a tempo determinato o di breve durata: nei primi due decimi della distribuzione si trova più del 30% di tutte le posizioni *part time* o a tempo determinato e la durata delle posizioni non supera, in mediana, i 200 giorni. L'associazione tra minore retribuzione oraria e minore input di lavoro provoca un effetto moltiplicativo sulla retribuzione lorda annua: per le posizioni appartenenti al primo decimo, il valore mediano è pari a 2.250 euro/anno e per quelle appartenenti al quarto si attesta a 8.763 euro lordi all'anno.

Il 10% delle posizioni a maggiore retribuzione oraria ha, invece, lavorato in mediana 1.552 ore (circa 30 ore medie settimanali) arrivando a percepire 48.347 euro/anno. Queste posizioni si caratterizzano per la più alta concentrazione di posizioni occupate da laureati e per la minore presenza di posizioni *part time*, a tempo determinato, occupate da donne, giovani o stranieri: appartengono al decimo più alto di retribuzione oraria oltre due laureati su 10, a fronte di solo otto donne su 100, cinque posizioni a tempo determinato su 100 e quattro posizioni *part time*, di stranieri o giovani under35 su 100.

Inoltre, al crescere della retribuzione oraria, il costo del lavoro aumenta più rapidamente della retribuzione annua, a seguito della crescita della quota degli oneri sociali a carico del datore di lavoro per effetto delle politiche sul lavoro.

FIGURA 7. ORE RETRIBUITE E ORE LAVORATE (ASSE SX), RETRIBUZIONE E COSTO DEL LAVORO ANNUI (ASSE DX) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE PER DECIMO DI RETRIBUZIONE ORARIA. Anno 2021, valori mediani.



Retribuzioni orarie e annue più basse per i dipendenti con almeno due posizioni

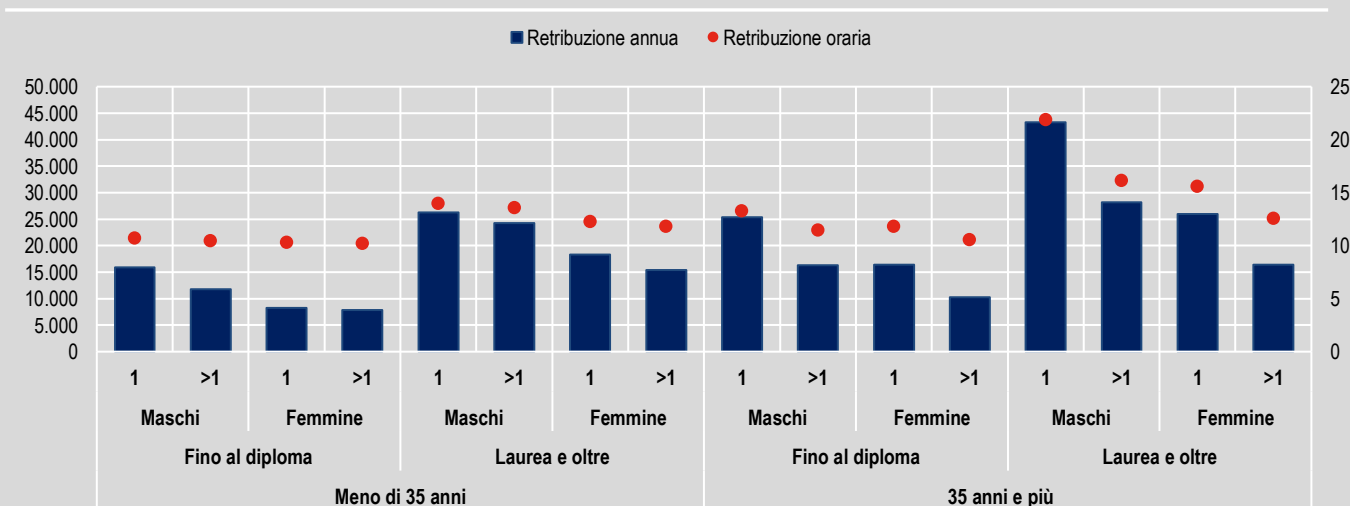
I lavoratori dipendenti possono avere una o più posizioni lavorative nel corso dell'anno, contestualmente o in sequenza; la quota di lavoratori che nel corso del 2021 hanno occupato più di una posizione nel settore privato extra agricolo è il 17,8% del totale (2,7 milioni). Il fenomeno è particolarmente diffuso tra i giovani non laureati (26,6% tra gli uomini e 24,5% tra le donne) ed è più raro tra gli over35 laureati (10% tra gli uomini e 10,7% tra le donne). La retribuzione lorda annua e quella oraria dei lavoratori con più posizioni nell'anno, ottenute sommando le retribuzioni e l'input di lavoro di ogni singola posizione, sono in mediana inferiori a quelle dei dipendenti con una sola posizione: la retribuzione annua è circa il 60% (12mila rispetto a 21mila) e quella oraria è inferiore di oltre 1 euro (10,90 euro/ora rispetto a 12,23 euro/ora).

I lavoratori che guadagnano di più, sia considerando la retribuzione annua sia considerando quella oraria, sono gli uomini di 35 anni o più laureati che nel corso dell'anno hanno ricoperto una sola posizione: tra questi la retribuzione annua supera i 43mila euro e la retribuzione oraria i 21,91 euro/ora; per gli uomini con le stesse caratteristiche che hanno occupato più posizioni nel corso dell'anno la retribuzione oraria scende a 16,16 euro/ora (quasi 6 euro per ora in meno) e la retribuzione annua a 28mila euro (15mila euro annui in meno).

La retribuzione delle donne, 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. Anche tra le donne, la retribuzione mediana più elevata è quella delle laureate con almeno 35 anni che hanno occupato una sola posizione - quasi 26mila euro nell'anno per una retribuzione oraria pari a 15,59 euro - il cui valore è tuttavia molto al di sotto di quello degli uomini con le stesse caratteristiche e più simile, in termini di retribuzione annuale, a quello degli uomini con almeno 35 anni privi di laurea o a quello dei laureati under35.

Le retribuzioni annuali più basse si registrano tra le giovani donne non laureate che hanno occupato più posizioni nel corso dell'anno (7,8mila euro l'anno), le quali tuttavia mostrano un valore orario (10,24 euro/ora) simile alle lavoratrici con le stesse caratteristiche ma con un'unica posizione (10,31 euro/ora), le quali raggiungono una retribuzione mediana annua di poco superiore (8,2mila euro l'anno).

FIGURA 8. RETRIBUZIONE ORARIA (ASSE DX) E RETRIBUZIONE ANNUA (ASSE SX) A LIVELLO DI LAVORATORE PER ETÀ, TITOLO DI STUDIO, GENERE E NUMERO DI POSIZIONI NELL'ANNO. Anno 2021, valori mediani.



Glossario

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.

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.

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: 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: 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: 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: 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*): 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 il primo giorno dello 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 il primo giorno dello 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.

Variabilità retributiva: è calcolata come il rapporto fra il valore del nono e quello del primo decile della distribuzione della variabile di interesse.

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

Nota metodologica

Obiettivi conoscitivi e quadro 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, ecc.) 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 *cross sections* sia longitudinale a livello di micro dati: inoltre nel tempo l'inserimento di eventuali nuove fonti amministrative e/o nuove informazioni può 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
Generale		CD_P <= AD <= CD <= AD_S

*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 dipendenti¹, 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.

¹ 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.

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

$ORE\ LAVORATE = ORE\ RETRIBUITE - ORE\ RETRIBUITE\ E\ NON\ LAVORATE$

Ovvero,

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

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.

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 fonte² 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
Stock al primo Gennaio	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.

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).

² 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.

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 ³	9,34	9,19
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41
	Impiegati/quadri	oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		fino a 5 dipendenti	9,19	9,19
		Oltre 5 e fino a 15 dipendenti ⁴	9,34	9,32
	Viaggiatore/ piazzista	oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41
	Dirigenti	oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		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	

³ 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).

⁴ 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%. 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
Totale	-0,34	-1,26	29,34

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 IQR5 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 base⁶,
- 5: risulta *outlier* per la combinazione rara delle sue caratteristiche applicando la metodologia di clustering a due passi⁷

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

⁵ 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 [$Q1 - 1,5 * IQR$: $Q3 + 1,5 * IQR$].

⁶ 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.

⁷ 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. QUOTA DELLE OSSERVAZIONI PER QUALIFICA CONTRATTUALE E METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEGLI OUTLIERS. Anni 2014, 2016, 2018 e 2019, 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.

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 a cadenza annuale sul data warehouse IstatData con un elevato livello di dettaglio informativo e disponibili al seguente link:

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_EMPLWAGE/DCSC_RACLI

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Silvia Pacini
pacini@istat.it

Sara Gigante
gigante@istat.it