

Luglio-settembre 2018

CONTRATTI COLLETTIVI E RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

- Alla fine di settembre 2018 i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica sono 53, riguardano 9,8 milioni di dipendenti (75,8% del totale) e corrispondono al 77,4% del monte retributivo osservato.
- Nel periodo luglio-settembre è stato rinnovato solo l'accordo dell'edilizia mentre altri due sono venuti a scadenza: telecomunicazioni e commercio.
- Complessivamente i contratti in attesa di rinnovo a fine settembre sono 22, relativi a circa 3,1 milioni di dipendenti (24,2%), invariati rispetto al mese precedente.
- Sia l'attesa media di rinnovo calcolata per i lavoratori con il contratto scaduto (17,0 mesi) sia quella calcolata sul totale dei dipendenti (4,1 mesi) sono in marcata diminuzione rispetto ai valori registrati un anno prima (rispettivamente 68,5 e 28,3 mesi).
- A settembre l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie resta invariato rispetto al mese precedente e aumenta dell'1,9% nei confronti di settembre 2017. Complessivamente, nei primi nove mesi del 2018 la retribuzione oraria media è cresciuta dell'1,4% rispetto al corrispondente periodo del 2017.
- Con riferimento ai principali macrosettori, a settembre le retribuzioni contrattuali orarie registrano un incremento tendenziale dell'1,1% per i dipendenti del settore privato (+1,1% nell'industria e +1,0% nei servizi privati) e del 4,1% per quelli della pubblica amministrazione.
- I settori che presentano gli incrementi tendenziali maggiori sono: attività dei vigili del fuoco (+9,8%), militari-difesa (+6,4%) e forze dell'ordine (+6,1%). Le variazioni tendenziali minori si osservano per la metalmeccanica e i servizi di comunicazione e informazione (entrambi +0,8%) e per gli altri servizi privati (+0,2%).



Il commento

Per il totale dell'economia, nel terzo trimestre del 2018 le retribuzioni contrattuali orarie sono stazionarie in termini congiunturali dopo la vivace crescita del periodo precedente. In termini tendenziali, i miglioramenti retributivi conseguenti al rinnovo contrattuale per la quasi totalità dei dipendenti pubblici portano a una crescita prossima al due per cento. Nel settore privato la dinamica tendenziale ha un profilo più regolare e mostra una decelerazione negli ultimi due mesi del trimestre che deriva da un marcato rallentamento della crescita retributiva nel settore dei servizi privati.



PROSSIMA DIFFUSIONE

31 Gennaio 2019



Link utili

<http://dati.istat.it/>

<http://www.istat.it/it/congiuntura>

FIGURA 1. INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE

Gennaio 2013-settembre 2018 (base dicembre 2010=100)

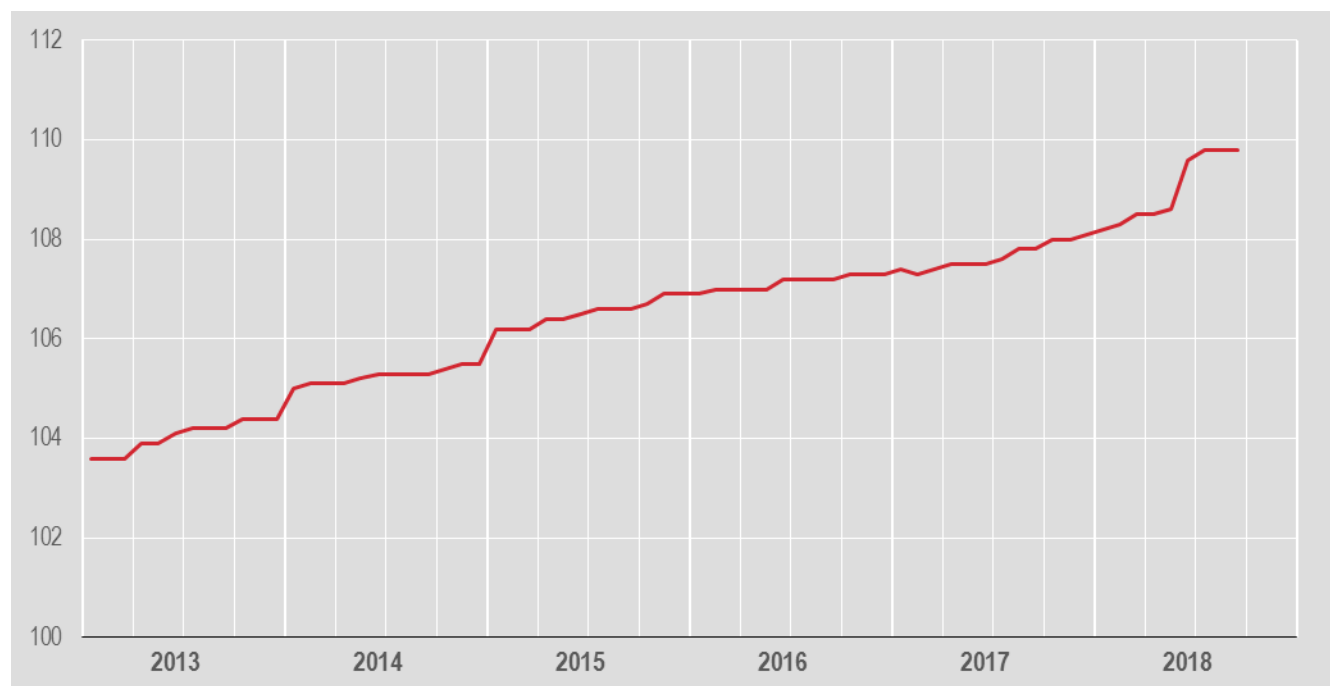
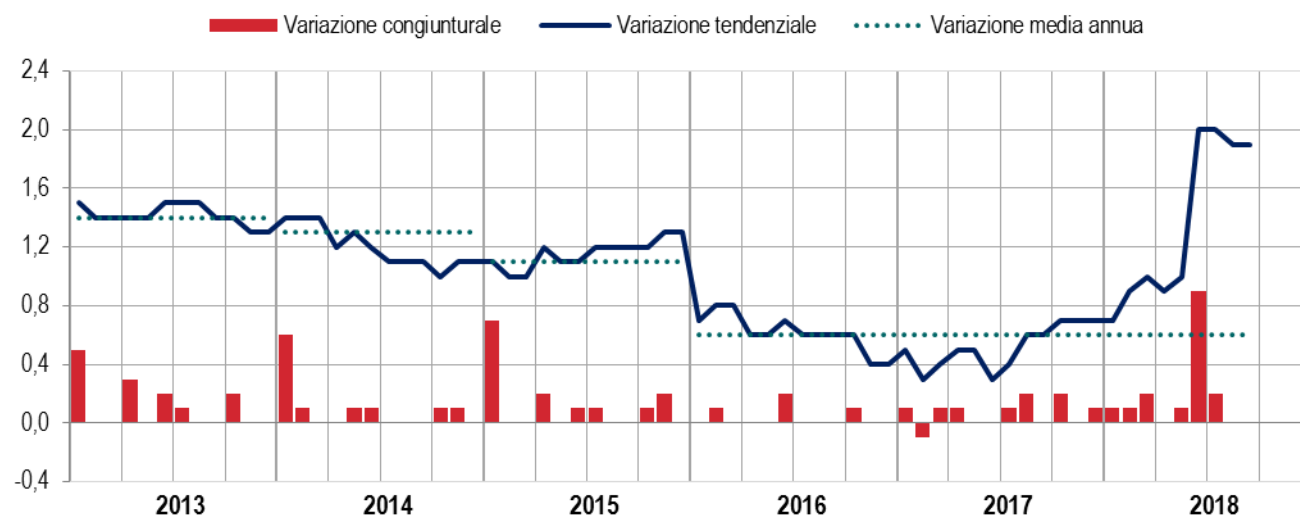


FIGURA 2. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE, VARIAZIONI PERCENTUALI CONGIUNTURALI, TENDENZIALI E DELLE MEDIE ANNUE

Gennaio 2013 - settembre 2018 (base dicembre 2010=100)



PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE E PER DIPENDENTE

Luglio - settembre 2018, indici, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2010=100)

	Indici			Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali			
	lug 18	ago 18	set 18	lug 18 giu 18	ago 18 lug 18	set 18 ago 18	lug 18 lug 17	ago 18 ago 17	set 18 set 17	gen-set 18 gen-set 17
Retribuzioni orarie	109,8	109,8	109,8	+0,2	0,0	0,0	+2,0	+1,9	+1,9	+1,4
Retribuzioni per dipendente	109,9	109,9	109,9	+0,2	0,0	0,0	+2,0	+1,9	+1,9	+1,4

APPLICAZIONI CONTRATTUALI

PROSPETTO 2. PRINCIPALI APPLICAZIONI CONTRATTUALI

Luglio - settembre 2018 (base dicembre 2010=100)

CONTRATTI	Quota % del monte retributivo sul totale economia	Tipo di accordo (a)	Tipologia (b)	Applicazioni contrattuali		
				Differenze in euro rispetto al mese precedente della retribuzione mensilizzata per dipendente	Differenze orario di lavoro (c)	Indice orario, variazione percentuale congiunturale
Luglio						
Agricoltura - Operai	1,677	1	T	+25	-	+1,7
Tessili, vestiario e maglierie	1,793	3*	T	+26	-	+1,4
Laterizi e manufatti in cemento	0,205	3*	T	+35	-	+1,7
Edilizia	4,860	3*	T	+27	-	+1,2
Servizi portuali	0,096	3*	T	+33	-	+1,4
Rai	0,092	3*	T	+52	-	+1,9
Radio e televisioni private	0,081	3	T	+22	-	+1,0
Telecomunicazioni	0,775	3*	T e I	+34	-	+1,6
Lavanderia industriale	0,135	3*	T	+24	-	+1,2
VVFF-pers. non dirigente e non direttivo	0,271	3*	I	+134	-	+5,9
VVFF-personale direttivo	0,007	3*	I	+171	-	+5,4
Agosto						
Settembre						
Vetro	0,248	3*	T e I	+30	-	+1,3
Edilizia	4,860	3*	I	..	-	0,0
Servizi portuali	0,096	3*	I	11	-	+0,5
Scuola privata laica	0,313	3*	T	21	-	+1,4

(a) 1 = primo biennio economico; 2 = secondo biennio economico; 3 = primo e secondo biennio economico 3* = Accordo rinnovato secondo le modalità del nuovo modello contrattuale (durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica) del 22 gennaio 2009; P = proroga scadenza economica.

(b) Le tipologie sono le seguenti: T = aumenti tabellari; D = variazione orario di lavoro; I = adeguamento indennità e variazioni scala parametriche; L = erogazione indennità vacanza contrattuale/elemento di copertura economica; S = adeguamento retribuzione di anzianità.

(c) In termini annui.

(d) Applicazione nuovi minimi nazionali per le province che non hanno rinnovato l'accordo territoriale.

(e) Passaggio a gennaio 2018 di alcune figure da personale non dirigente a personale dirigente.

(..) Il valore dell'importo non raggiunge la cifra di 1 euro.

ANDAMENTO SETTORIALE

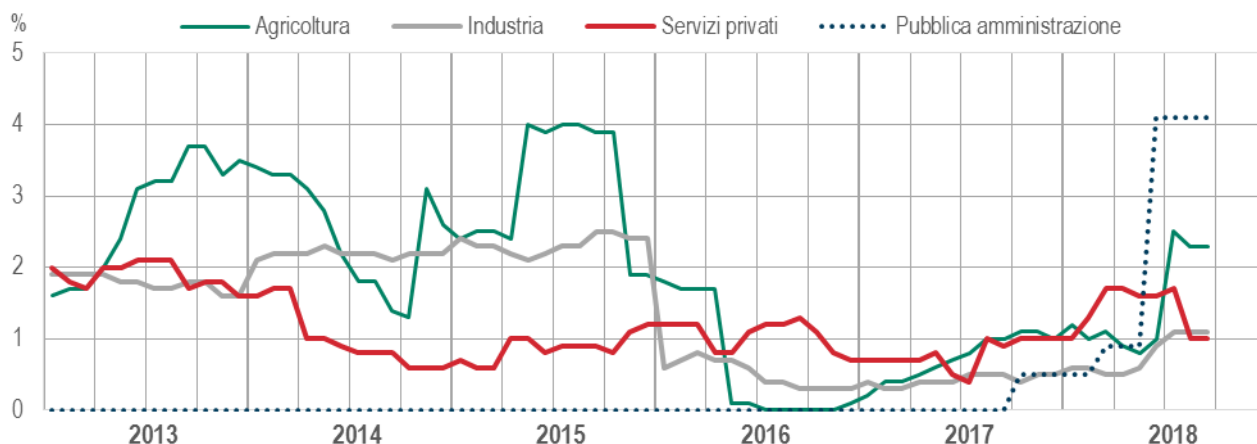
PROSPETTO 3. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI
Luglio - settembre 2018, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2010=100)

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI (a)	Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali		
	lug 2018 giu 2018	ago 2018 lug 2018	set 2018 ago 2018	lug 2018 lug 2017	ago 2018 ago 2017	set 2018 set 2017
Agricoltura	+1,6	0,0	0,0	+2,5	+2,3	+2,3
Industria	+0,3	0,0	0,0	+1,1	+1,1	+1,1
Estrazione minerali	0,0	0,0	0,0	+1,3	+1,3	+1,3
Alimentari bevande e tabacco	0,0	0,0	0,0	+1,0	+1,0	+1,0
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	+1,0	0,0	0,0	+1,6	+1,6	+1,6
Legno carta e stampa	0,0	0,0	0,0	+1,0	+1,0	+1,0
Energia e petroli	0,0	0,0	0,0	+1,5	+1,5	+1,5
Chimiche	0,0	0,0	0,0	+1,6	+1,6	+1,6
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	+0,1	0,0	+0,2	+1,6	+1,6	+1,6
Metalmeccanica	0,0	0,0	0,0	+0,8	+0,8	+0,8
Energia elettrica e gas	0,0	0,0	0,0	+1,4	+1,4	+1,4
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	0,0	0,0	0,0	+0,9	+0,9	+0,9
Edilizia	+1,0	0,0	0,0	+1,1	+1,4	+1,4
Servizi privati	+0,1	0,0	0,0	+1,7	+1,0	+1,0
Commercio	0,0	0,0	0,0	+2,5	+1,0	+1,0
Trasporti, servizi postali e attività connesse	0,0	0,0	0,0	+1,4	+1,4	+1,4
Pubblici esercizi e alberghi	0,0	0,0	0,0	+0,9	+0,9	+0,9
Servizi d'informazione e comunicazione	+0,6	0,0	0,0	+0,8	+0,8	+0,8
Telecomunicazioni	+1,6	0,0	0,0	+2,7	+2,7	+2,7
Credito e assicurazioni	0,0	0,0	0,0	+1,1	+1,1	+1,1
Altri servizi privati	0,0	0,0	+0,1	+0,5	+0,5	+0,2
TOTALE SETTORE PRIVATO	+0,2	0,0	0,0	+1,4	+1,1	+1,1
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,0	0,0	0,0	+4,1	+4,1	+4,1
Comparti di contrattazione collettiva	0,0	0,0	0,0	+3,6	+3,6	+3,6
di cui Ministeri	0,0	0,0	0,0	+3,8	+3,8	+3,8
Regioni e autonomie locali	0,0	0,0	0,0	+3,7	+3,7	+3,7
Servizio Sanitario Nazionale	0,0	0,0	0,0	+3,6	+3,6	+3,6
Scuola	0,0	0,0	0,0	+3,5	+3,5	+3,5
Forze dell'ordine	0,0	0,0	0,0	+6,1	+6,1	+6,1
Militari – Difesa	0,0	0,0	0,0	+6,4	+6,4	+6,4
Attività dei vigili del fuoco	+5,8	0,0	0,0	+9,8	+9,8	+9,8
Indice generale	+0,2	+0,0	0,0	+2,0	+1,9	+1,9

(a) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza

FIGURA 3. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER SETTORE

Gennaio 2013 – settembre 2018, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2010=100)



COPERTURA CONTRATTUALE

Nel terzo trimestre del 2018 tra i contratti monitorati è stato recepito l'accordo di rinnovo dell' edilizia siglato a luglio mentre due sono venuti a scadenza: telecomunicazioni a luglio e commercio ad agosto. Pertanto alla fine di settembre risultano in vigore 53 contratti che regolano il trattamento economico di circa 9,8 milioni di dipendenti che rappresentano il 77,4% del monte retributivo complessivo. L'incidenza percentuale del monte retributivo dei dipendenti con contratto in vigore è pari al 69,0% nel settore privato, con quote differenziate per attività economica: 100% nel settore agricolo, 97,7% nell'industria e 41,4% nei servizi privati (Prospetto 4). Nella P.A. questa incidenza è del 99%. I contratti in attesa di rinnovo sono 22 relativi a circa 3,1 milioni di dipendenti.

PROSPETTO 4. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI SETTEMBRE 2018 E ACCORDI RECEPITI NEL 2018 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)		Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati 2018	
Agricoltura	1,8	100,0	93,2	0,0
Industria	33,9	97,7	0,0	2,3
Servizi privati	37,3	41,4	19,3	58,6
Totale settore privato	73,0	69,0	12,1	31,0
Pubblica amministrazione	27,0	99,9	99,9	0,1
Totale economia	100,0	77,4	35,8	22,6

- (a) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza.
- (b) Incidenza di ciascun settore (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2010, che è assunto come valore di base.
- (c) Incidenze percentuali dei contratti rispetto al monte retributivo contrattuale del settore di appartenenza. Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze normative quadriennali valevoli a livello nazionale.

L'indagine sulle retribuzioni contrattuali permette di stimare la quota dei contratti collettivi nazionali di lavoro che resterebbero in vigore nel semestre successivo nell'ipotesi di assenza di rinnovi. Per il totale economia l'incidenza dei contratti collettivi in vigore rispetto a quella rilevata a settembre 2018 (77,4%) diminuirebbe a partire da gennaio 2019 al 40,0% fino a fine periodo.

PROSPETTO 5. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE ALLA FINE DI SETTEMBRE 2018 CHE RIMARRANNO TALI NEI SEI MESI SUCCESSIVI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI (a)	Contratti in vigore					
	ott 2018	nov 2018	dic 2018	gen 2019	feb 2019	mar 2019
Agricoltura	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria	97,7	97,7	97,7	88,5	88,5	88,5
Servizi privati	41,4	41,4	41,4	21,8	21,8	21,8
Totale settore privato	69,0	69,0	69,0	54,7	54,7	54,7
Pubblica amministrazione	99,9	99,9	99,9	0,0	0,0	0,0
Totale economia	77,4	77,4	77,4	40,0	40,0	40,0

(a) Cfr. la nota (a) del prospetto 4.

PROIEZIONI DELL'INDICE

Sulla base delle disposizioni definite dai contratti in vigore alla fine di settembre, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie per l'intera economia registrerebbe nel 2018 un incremento dell'1,4% (Prospetto 6). Con riferimento al semestre ottobre 2018-marzo 2019 il tasso di crescita tendenziale dell'indice generale risulterebbe dell'1,7%.

PROSPETTO 6. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. PROIEZIONI ottobre 2018 - marzo 2019, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2010=100)

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI	ott 2018	nov 2018	dic 2018	gen 2019	feb 2019	mar 2019	Media del semestre Ott 2018- mar 2019	Media annua 2018
Agricoltura	+2,2	+2,2	+2,2	+2,0	+2,0	+1,9	+2,0	+1,7
Industria	+1,2	+1,1	+1,1	+1,1	+1,1	+1,1	+1,1	+0,9
Servizi privati	+1,1	+1,1	+1,1	+1,1	+0,8	+0,5	+1,0	+1,3
Totale settore privato	+1,2	+1,2	+1,1	+1,1	+1,0	+0,7	+1,1	+1,1
Pubblica amministrazione (d)	+3,6	+3,6	+3,6	+3,6	+3,6	+3,2	+3,5	+2,6
Totale economia	+1,8	+1,8	+1,7	+1,7	+1,6	+1,4	+1,7	+1,4

TENSIONE CONTRATTUALE

Nel mese di settembre la quota di dipendenti in attesa di rinnovo per l'insieme dell'economia è pari al 24,2%, invariato rispetto al mese precedente. I mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto sono in media 17,0, in diminuzione rispetto allo stesso mese del 2017 (68,5). L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 4,1 mesi, in diminuzione rispetto a un anno prima (28,3).

Con riferimento al solo settore privato la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 31,2%, invariata rispetto a quella del mese precedente e in aumento rispetto a quella di settembre 2017 (24,1%); i mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 16,9 mentre l'attesa media è di 5,3 mesi considerando l'insieme dei dipendenti del settore.

L'andamento di tali indicatori, che consentono di monitorare la tensione contrattuale per l'intera economia, è presentato nelle successive figure, che riportano la quota di dipendenti con contratto scaduto e la durata (in mesi) della vacanza contrattuale, sia per coloro che attendono il rinnovo (indicatore specifico), sia per l'insieme dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (indicatore generico).

FIGURA 4. INDICATORI DI TENSIONE CONTRATTUALE. DIPENDENTI IN ATTESA DI RINNOVO: TOTALE ECONOMIA E SETTORE PRIVATO. Gennaio 2013 - settembre 2018, valori percentuali

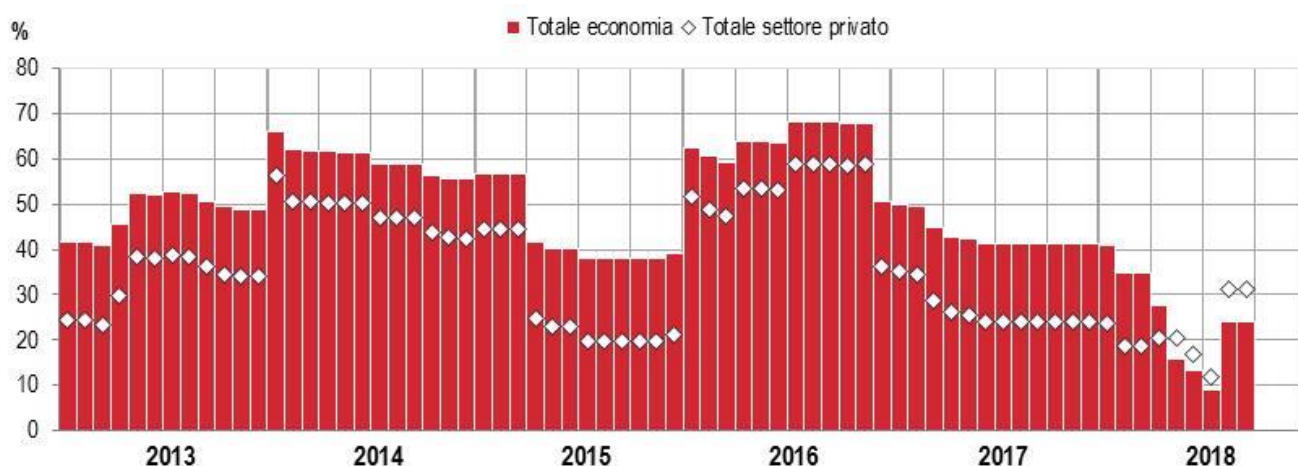
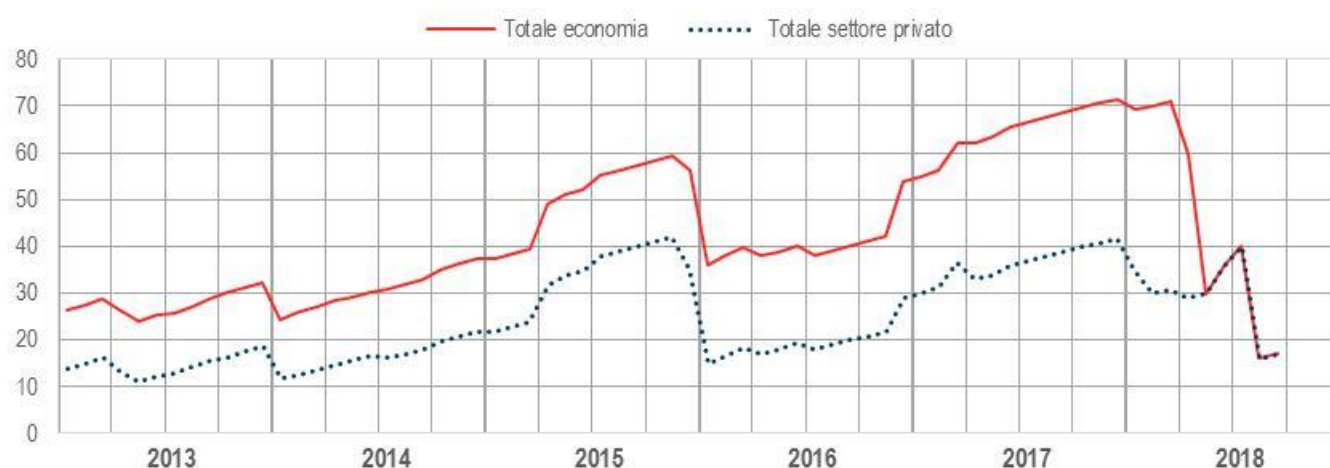


FIGURA 5. INDICATORI DI TENSIONE CONTRATTUALE. DURATA DELLA VACANZA CONTRATTUALE: TOTALE ECONOMIA E SETTORE PRIVATO. Gennaio 2013 - settembre 2018, mesi



Classificazione per raggruppamento principale di contratti e comparto di contrattazione: modalità di presentazione che prevede l'assegnazione dei contratti ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto. I raggruppamenti principali ricalcano lo schema di classificazione delle attività economiche [Ateco 2007](#); nell'ambito dei raggruppamenti sono presentate, inoltre, specifiche aggregazioni riguardanti i comparti di contrattazione.

Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl): accordo stipulato tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con valenza su tutto il territorio nazionale, in riferimento ai diversi comparti di attività economica. Il contratto disciplina i rapporti tra i soggetti collettivi e determina gli aspetti normativi (inquadramento, mansioni, orario,..) ed economici (minimi tabellari, scatti di anzianità, indennità,...)

Dipendente: lavoratore con rapporto di lavoro alle dipendenze regolare a tempo pieno con l'esclusione delle figure dirigenziali e apprendisti. Nel settore del credito e assicurazioni vengono osservate anche le figure dei funzionari. Nella pubblica amministrazione le figure dei dirigenti contrattualizzati e non contrattualizzati pur se monitorate non rientrano nel calcolo dell'indice specifico e di conseguenza dell'indice dell'intera economia.

Durata media della vacanza contrattuale: ammontare complessivo dei mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo rapportato ai dipendenti direttamente coinvolti (indicatore specifico), oppure al totale dei dipendenti appartenenti al settore di riferimento (indicatore generico).

Durata contrattuale del lavoro: ore di lavoro che devono essere effettuate, per contratto, dai lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, al netto di quelle che vengono retribuite senza essere lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti di diversa natura (riduzione annua del lavoro, recupero festività soppresse, studio, assemblea). Ogni variazione di questi ultimi elementi modifica l'indicatore.

Retribuzione contrattuale mensile: dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco dell'anno (vedi definizione di retribuzione contrattuale per dipendente), espressa con riferimento ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che siano presenti durante il periodo per il quale la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta.

Retribuzione contrattuale per dipendente: retribuzione annua calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai contratti nazionali di lavoro per i lavoratori dipendenti a tempo pieno nell'ipotesi che siano presenti durante il periodo per il quale la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta. Tiene conto, in ciascun mese, degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo: paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno e altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.

Retribuzione contrattuale oraria: retribuzione contrattuale rapportata alla durata contrattuale del lavoro (espressa in ore). Essa varia sia quando si modificano le misure tabellari sia quando intervengono cambiamenti dell'orario di lavoro stabilito dai contratti.

Variazione congiunturale: variazione percentuale rispetto al mese precedente.

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

Introduzione e quadro normativo

I dati sulle retribuzioni contrattuali e sugli orari di lavoro sono desunti dai contratti o accordi collettivi di lavoro, o da leggi e regolamenti che disciplinano la materia.

Occorre, tuttavia, ricordare che l'indice delle retribuzioni contrattuali ha caratteristiche prettamente nazionali e non è incluso tra quelli sottoposti al Regolamento europeo. Oltre ad essere il più tempestivo indicatore dell'evoluzione delle retribuzioni assume particolare importanza in quanto è alla base di numerose disposizioni normative (e non) per l'adeguamento di importi retributivi, pensionistici e canoni per determinate categorie di dipendenti e servizi.

La struttura occupazionale di riferimento

La popolazione di riferimento è costituita dai lavoratori dipendenti (operai, impiegati, quadri) per i quali è possibile calcolare gli indicatori desunti dalle retribuzioni contrattuali con riferimento ai singoli rami di attività economica. La stima del numero di posizioni lavorative alle quali si deve attribuire la dinamica retributiva determinata da ciascun contratto si avvale di numerosi archivi.

Il settore agricolo

Per il settore agricolo il numero degli impiegati è stato calcolato direttamente sulla base dell'archivio Emens, mentre per gli operai ci si è avvalsi dei dati desunti dal modello di dichiarazione trimestrale (modello DMAG) che le imprese agricole devono inviare all'Inps per la rilevazione della manodopera occupata. Queste informazioni hanno anche consentito di determinare il numero degli operai a tempo determinato e indeterminato, disaggregandolo successivamente per provincia e livello di inquadramento. La necessità di analizzare la numerosità degli occupati anche per i tempi determinati nasce dal fatto che in agricoltura gli occupati a tempo determinato hanno specifiche tabelle retributive separate da quelle per gli operai a tempo indeterminato.

Il settore privato extra agricolo

Il punto di partenza per la stima del numero di posizioni lavorative dipendenti del settore privato extra agricolo, per attività economica della classificazione Ateco, è, come già in occasione delle precedenti basi, l'archivio delle imprese attive (ASIA) che riporta il numero totale delle posizioni, incluse quelle per i dirigenti e gli apprendisti.

Le analisi sono state condotte generalmente a livello di gruppo, ma per particolari situazioni si è anche scesi a livello di classe (vedi oltre). Alle imprese è attribuito il codice di attività prevalente espresso nella classificazione Ateco 2007. In alcuni casi le informazioni dell'archivio Emens hanno consentito l'estensione del campo di osservazione a sotto-popolazioni di unità non ancora coperte da ASIA. Questa sostituzione di dipendenti è avvenuta complessivamente per 30 differenti gruppi Ateco.

Per il settore edile, la necessità di produrre indici a livello provinciale rende indispensabile disporre di informazioni circa la distribuzione degli operai per provincia e livello di inquadramento contrattuale. A tal fine sono state utilizzate le informazioni dedotte dagli archivi di fonte amministrativa delle Casse edili.

La pubblica amministrazione

Nel settore pubblico l'unica novità rispetto alla precedente base, relativamente ai metodi di stima del numero di occupati a cui associare ciascun contratto, riguarda la trasformazione dei dipendenti con rapporto di lavoro part time in unità di lavoro equivalenti (Ula). Nella base 2010 sono stati adottati specifici coefficienti calcolati ad hoc per differenti comparti utilizzando i dati, riferiti al 2010, del Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato.

Particolari gruppi Ateco

Con riferimento al totale dei dipendenti Emens i settori esclusi rappresentano una quota pari al 6,7% del totale occupati per l'indagine retribuzioni contrattuali (ossia operai, impiegati e quadri). Come per la precedente base, l'esclusione di un gruppo nell'indagine è avvenuta solo nel caso in cui la più del 50% dei dipendenti sono regolati da contratti non inclusi nel novero di quelli considerati. Il prospetto 2, elenca tutte le attività economiche escluse, con la specificazione delle quote dei dipendenti associati ai contratti non monitorati dalla rilevazione.

Campo di osservazione: fonti e modalità di acquisizione delle informazioni

L'indagine segue, al fine della determinazione dell'indice mensile, l'evoluzione delle retribuzioni lorde e dell'orario di lavoro per tutte le categorie di inquadramento previste, a eccezione di quelle degli apprendisti e dei dirigenti.

Il trattamento economico contrattuale riguarda 2.874 figure professionali distinte (Prospetto 1); ciascuna di esse è caratterizzata dall'appartenere ad un certo contratto, a una determinata qualifica e ad uno specifico livello di inquadramento. Quest'ultimo è stabilito dai contratti collettivi, in base a diversi gradi di competenza e/o responsabilità delle mansioni previste e a ciascun livello corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base.

Delle 2.972 figure totali 1.260 sono definite dai contratti nazionali (98 relative, però, a dirigenti pubblici che non rientrano nel calcolo dell'indice mensile), mentre le restanti 1.614 sono definite dai contratti territoriali (1.095 per l'agricoltura e 519 per il settore edile).

Per ogni settore di attività economica i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini di numero di occupati. I contratti più rappresentativi sono quelli che assumono un ruolo di guida rispetto agli altri del medesimo settore. Tale criterio trova poi rispondenza nella definizione del sistema di ponderazione che attribuisce la dinamica del contratto leader all'insieme dei dipendenti appartenenti ai contratti da esso rappresentati.

Nel complesso sono 74 i CCNL monitorati dall'indagine, mentre erano 78 per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali in base 2005. La differenza del numero di contratti è la sintesi della riduzione dovuta all'accorpamento di accordi prima distinti (il contratto alimentari che comprende anche la specifica sezione olearia e margariniera; quello gas e acqua che ha riunito tre comparti di contrattazione, gas e acqua aziende municipalizzate, gas aziende private e acqua aziende private, e l'accordo spedizione, autotrasporto merci e logistica che origina dall'unione dei contratti trasporti merci su strada e servizi di magazzinaggio) e dell'inclusione di contratti specifici (è stato incluso lo specifico contratto per i dipendenti amministrativi dei trasporti marittimi).

PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI. BASE 2010. Contratti, dipendenti, distribuzione del monte retributivo e numero di figure

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTO	CCNL	Dipendenti	Monte retributivo (%)	Numero di figure		
				Operai	Impiegati	Totale
Agricoltura	2	347.611	1,80	2	114	1.095
Industria	23	4.616.503	33,94	23	425	1.045
Servizi privati	34	5.008.944	37,25	34	280	440
Totale settore privato	59	9.973.058	72,99	59		
Pubblica amministrazione	15	2.915.224	27,01	15	392	392
Totale indice mensile	74	12.888.282	100,00	74	1.113	2.874
Dirigenti P.A. contrattualizzati	10	179.524	-	-	37	37
Dirigenti P.A. non contrattualizzati	5	76.043	-	-	61	61
Totale	89	13.143.849	-	-	1.211	2.972

I contratti nazionali monitorati nel settore privato sono 59 a fronte di circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro censiti¹. Nel caso dei comparti dell'agricoltura e delle costruzioni vengono anche considerati quelli provinciali, le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che è parte integrante di quella contrattuale.

Nel settore pubblico i contratti collettivi nazionali di lavoro rappresentano il 97,2% del totale dei dipendenti, con il passaggio alla base 2010 si è tenuto conto dell'inclusione dei dipendenti dei monopoli nel comparto delle agenzie fiscali.

Caratteristiche degli indicatori

L'Indicatore mensile sulle "retribuzioni contrattuali" è determinato sulla base delle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro. L'indicatore fa riferimento ad un concetto di "prezzo" della prestazione di lavoro alle dipendenze, diverso da quello relativo alle retribuzioni complessive o di fatto rilevate presso le imprese, in

¹ Per il numero degli accordi si fa riferimento alla Circolare Inps 03/05/1999, n.100 e successive integrazioni che classifica gli accordi secondo una propria analisi settoriale. La circolare, essendo stata emessa nel 1999, non considera i cambiamenti avvenuti nel frattempo e conteggia pertanto un numero di contratti non più applicati o modificati nel tempo.

quanto riferito ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica, per livello di inquadramento contrattuale e per anzianità media. Da ciò ne deriva che l'indice delle retribuzioni contrattuali, al contrario di quello delle retribuzioni di fatto, non è influenzato da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità aziendali, dalla quantità di ore effettivamente lavorate e dalla corresponsione di specifiche voci retributive di carattere non continuativo (arretrati, una tantum, eccetera).

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente forniscono una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, al lavoratore dipendente sulla base dei contenuti dei contratti nazionali di lavoro e della normativa in vigore. La retribuzione viene resa mensile, cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante, nell'arco di un anno. Gli indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente prendono a riferimento le unità di lavoro equivalente (Ula), ovvero dipendenti a tempo pieno e part time riportati a unità di lavoro, senza considerare alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza, né altre motivazioni che giustifichino una riduzione dei compensi previsti contrattualmente.

I numeri indice della durata contrattuale del lavoro forniscono una misura mensile delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno. Analogamente ai precedenti, anch'essi sono basati, a livello elementare, sul numero di ore dovute per contratto nell'intero anno, al netto delle ore retribuite ma non lavorate per ferie, festività e permessi retribuiti stabiliti dagli accordi.

L'indice delle retribuzioni orarie contrattuali è ottenuto come rapporto tra ciascun indice elementare delle retribuzioni e il corrispondente indice della durata contrattuale, misura mensilmente le variazioni della retribuzione contrattuale da corrispondere ai lavoratori dipendenti per ciascuna ora di lavoro contrattualmente prestata.

Le proiezioni dell'indice. Il comunicato stampa presenta anche una proiezione degli indici delle retribuzioni per i sei mesi successivi a quello di riferimento. Tutti i rinnovi contrattuali fissano, con riferimento alla durata del contratto, i tempi e gli importi delle diverse *tranche* dei miglioramenti retributivi concordati (oltre alle decorrenze e alle misure di eventuali altre variazioni economiche dovute a scatti di anzianità, indennità varie o modifiche della durata contrattuale del lavoro). Pertanto, al momento della ratifica di un nuovo contratto collettivo nazionale è possibile calcolare le retribuzioni relative ai mesi successivi e gli indici mensili ad esse associati. Ne deriva che gli indici proiettati per i mesi futuri rappresentano la dinamica retributiva contrattuale già acquisita a uno specifico momento, alla quale andranno ad aggiungersi gli aumenti eventualmente definiti da contratti rinnovati successivamente. In linea generale, la proiezione è tanto più rappresentativa dell'evoluzione effettiva che le retribuzioni contrattuali registreranno, quanto più è contenuta la quota di accordi già scaduti o che giungeranno a scadenza nei mesi a cui si riferisce la proiezione stessa.

Indicatori di tensione contrattuale. La tempestività con cui le scadenze contrattuali vengono rispettate costituisce uno degli aspetti più significativi del funzionamento del sistema delle relazioni industriali e, d'altro canto, i mancati rinnovi sono spesso all'origine di conflitti di lavoro. Le informazioni raccolte tramite l'indagine sulle retribuzioni contrattuali permettono di calcolare mensilmente la quota dei dipendenti con il contratto scaduto e i mesi di vacanza contrattuale per dipendente. Quest'ultimo indicatore è proposto in due varianti: la prima è definita come rapporto tra il monte dei mesi di vacanza contrattuale (ammontare complessivo di mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo) e i dipendenti coinvolti direttamente (indicatore specifico); la seconda è pari al rapporto tra il medesimo monte e il totale dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (indicatore generico). La quota di dipendenti in attesa di rinnovo misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale (quanti dipendenti sul totale sono privi di un contratto in vigore); l'indicatore di attesa specifico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente in attesa di rinnovo) ne quantifica l'intensità (quanta è lunga l'attesa per chi aspetta) e l'indicatore generico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente) sintetizza i due precedenti in un indicatore che misura lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali.

Base di riferimento degli indici

Le serie degli indici hanno come base di riferimento il mese di dicembre 2010. La scelta, già adottata nelle precedenti serie di riferirsi ad un mese anziché all'intero anno, è da porre in relazione con le caratteristiche dell'indicatore, che non presenta componenti stagionali in quanto riferito alla retribuzione annua. L'anno 2010 è stato scelto, in analogia a quanto stabilito per gli altri indicatori congiunturali dal Regolamento europeo sulle statistiche congiunturali (n. 1165/98 del Consiglio dell'Unione Europea). Le nuove serie degli indici delle retribuzioni contrattuali con base dicembre 2010 sono calcolate a partire da gennaio 2010; pertanto, tali indici sostituiscono, per tutto il periodo compreso tra il 2010 e il 2012, i corrispondenti indici mensili con base dicembre 2005 già pubblicati. Soltanto a partire da gennaio 2013 le serie dell'indice espresse nella nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.

Elementi contrattuali considerati negli indici mensili

Per ciascuna delle categorie di inquadramento del personale dipendente previste dai contratti collettivi nazionali, a eccezione di quelle degli apprendisti e dei dirigenti, di lavoro osservati dall'indagine, viene calcolata, ogni mese, la retribuzione annua pro capite spettante, sulla base delle misure tabellari in vigore nel mese stesso.

L'indagine tiene conto degli elementi retributivi, indicati negli accordi collettivi, aventi carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; sono esclusi, pertanto, i premi occasionali, gli straordinari, gli emolumenti stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum. Le voci retributive prese in considerazione sono sintetizzate nel prospetto 3.

In linea generale sono comuni a tutti i comparti i seguenti elementi: paga base, indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione; per quanto riguarda gli altri elementi la struttura retributiva varia da comparto a comparto.

La durata annua del lavoro è costituita dal numero di ore dovute per contratto nell'anno, al netto delle ore retribuite, ma non lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti stabiliti dagli accordi. Gli elementi presi in considerazione per il calcolo della durata annua sono i seguenti:

1. ore settimanali contrattuali;
2. ferie;
3. festività infrasettimanali e recupero festività soppresse;
4. diritto di assemblea;
5. diritto allo studio;
6. ore di riduzione del monte annuo, usufruite come permessi retribuiti.

PROSPETTO 3. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONSIDERATI NEGLI INDICATORI

1	Paga base (minimi tabellari)
2	Indennità di contingenza (gli importi sono congelati ai livelli conseguiti nel novembre 1991; numerosissimi sono i comparti nei quali la contrattazione ne ha previsto il conglobamento nella paga base)
3	Scatti di anzianità maturati (inclusi nel calcolo degli indici con riferimento, generalmente, ad una anzianità media fissa pari ad 8 anni)
4	Indennità di turno (nei comparti in cui la dimensione del fenomeno assume un significato apprezzabile)
5	Indennità per attività particolari (collegate al disagio o alla pericolosità, nei comparti in cui risulta possibile stimarne un importo adeguato con riferimento a particolari "figure contrattuali")
6	Eventuali superminimi
7	Premi (nei soli valori congelati prima dell'accordo di luglio 1993, ovvero negli importi attribuiti alla generalità dei dipendenti, stimati con la collaborazione delle associazioni di categoria)
8	Elemento distinto della retribuzione
9	Anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale
10	Assegni <i>ad personam</i> (generalmente determinati in occasione di operazioni di "reinquadramento") previsti da una nuova normativa contrattuale nazionale
A	Retribuzione mensile (somma delle voci da 1 a 10)
11	Rateo di giornate festive pagate
12	Rateo di 13ma mensilità
13	Rateo di 14ma e di eventuali altre mensilità aggiuntive
14	Rateo di eventuali altri istituti a carattere annuale
B	Totale su base mensile dei ratei degli importi annuali mensilizzati (somma delle voci da 11 a 14)
A+B	Retribuzione mensilizzata (somma delle voci da 1 a 14)

Il sistema di ponderazione

Gli indici delle retribuzioni contrattuali di ciascun comparto vengono sintetizzati tramite un sistema di ponderazione che assegna a ciascun aggregato un peso pari all'incidenza del relativo monte retributivo rispetto a quello totale di settore stimato per l'insieme dei dipendenti a esso riferiti. Il monte retributivo deriva dal prodotto tra il numero di dipendenti per ciascun comparto e la retribuzione media contrattuale.

Nel prospetto 4 il sistema di ponderazione utilizzato per la costruzione dei nuovi indici in base 2010 è confrontato con quello relativo alla base precedente con riferimento alla classificazione per comparti contrattuali che è tradizionalmente utilizzata nell'analisi delle dinamiche retributive.

PROSPETTO 4. INDICI DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI. STRUTTURA DI PONDERAZIONE E NUMERO DI DIPENDENTI PER I COMPARTI DI CONTRATTAZIONE OSSERVATI. Confronto tra le strutture di ponderazione delle basi 2005 e 2010

	Base 2005		Base 2010	
	Dipendenti (a)	Peso sul monte salariale (b)	Dipendenti (a)	Peso sul monte salariale (b)
AGRICOLTURA	366.712	1,97	347.611	1,8
INDUSTRIA (c)	5.019.226	36,12	4.616.503	33,94
Estrazione minerali	13.342	0,15	15.503	0,17
Alimentari, bevande e tabacco	226.134	1,73	252.988	1,97
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	499.819	3,18	378.233	2,37
Legno, carta e stampa	416.324	2,80	360.032	2,5
Energia e petroli	25.159	0,30	25.124	0,29
Chimiche	222.412	1,79	204.440	1,62
Gomma, plastica e lav. minerali non metalliferi	383.841	2,69	331.159	2,33
Metalmeccanica	2.303.446	16,24	2.191.517	15,88
Energia elettrica e gas	96.354	0,95	80.895	0,77
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	126.945	1,14	137.036	1,18
Edilizia	705.450	5,16	639.576	4,86
SERVIZI PRIVATI (c)	4.650.598	35,25	5.008.944	37,25
Commercio	1.880.635	13,50	1.947.282	14,13
Trasporti, servizi postali e attività connesse	792.218	6,48	837.913	6,67
Pubblici esercizi e alberghi	498.353	3,22	634.521	4,04
Servizi di informazione e comunicazione	42.226	0,49	37.984	0,42
Telecomunicazioni	95.336	0,75	104.676	0,77
Credito e assicurazioni	418.436	4,97	415.226	4,78
Altri servizi privati	923.394	5,85	1.031.342	6,43
TOTALE SETTORE PRIVATO	10.036.536	73,34	9.973.058	72,99
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3.030.054	26,66	2.915.224	27,01
Comparti di contrattazione collettiva	2.552.102	21,55	2.437.967	21,94
Di cui Ministeri	198.691	1,56	166.557	1,37
Regioni e autonomie locali	535.389	3,93	513.432	3,92
Servizio Sanitario Nazionale	547.239	4,65	557.649	5,03
Scuola	1.082.003	9,82	1.026.272	10,04
Forze dell'ordine	325.242	3,61	314.002	3,44
Militari - Difesa	117.572	1,20	129.848	1,35
Attività dei vigili del fuoco	35.138	0,30	33.407	0,28
Totale economia	13.066.590	100,00	12.888.282	100,00

(a) Dipendenti in migliaia.

(b) Incidenza del monte retributivo contrattuale dei contratti per ramo e settore di attività economica sul totale economia.

Tempestività

La diffusione degli indici delle retribuzioni contrattuali avviene alla fine del mese successivo a quello di riferimento.

Revisioni

I dati pubblicati non sono soggetti a revisione.

Diffusione

Gli indici sono pubblicati mensilmente su I.stat (www.dati.istat.it) e trimestralmente sono diffusi con il comunicato stampa.

Gli indici delle retribuzioni contrattuali sono calcolati e resi disponibili agli utilizzatori secondo due distinte modalità di classificazione e aggregazione: a) per contratti e raggruppamenti di contratto; b) per attività economica sulla base della classificazione Ateco 2007.

Nel comunicato stampa trimestrale e in tutte le altre forme di diffusione gli indici delle retribuzioni contrattuali sono pubblicati secondo la prima modalità di presentazione: i singoli contratti sono attribuiti ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto (ad es: il contratto dei metalmeccanici è attribuito per intero al raggruppamento "industria").

Gli indici sono disponibili anche per gruppo, divisione e sezione di attività economica (definite nella classificazione Ateco 2007). In questa seconda modalità, l'incidenza del singolo contratto nel gruppo, divisione o sezione dell'Ateco è quella ricostruita in base alla corrispondenza tra Ateco e contratti, che rispecchia la distribuzione dei dipendenti per contratto e per attività economica dell'impresa (ad esempio, il contratto dei metalmeccanici contribuisce all'indice di un determinato gruppo Ateco in base al peso che i lavoratori, cui viene applicato tale contratto, hanno sull'occupazione dipendente complessiva di quel gruppo).