

Luglio-Settembre 2026

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali

- Alla fine di settembre 2026, per l'insieme dei settori economici, i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica sono 56 e riguardano l'80,8% dei dipendenti (circa 10,6 milioni). Tale percentuale sale all'89,1% nel settore privato ed è pari al 50,7% nella pubblica amministrazione.
- Nel corso del terzo trimestre 2026 sono stati recepiti 7 contratti, tutti relativi alla pubblica amministrazione.
- A fine settembre 2026, i contratti in attesa di rinnovo sono 19 e coinvolgono circa 2,5 milioni di dipendenti: 1,1 milioni appartengono al settore privato (oltre tre quarti nei servizi) e il resto alla pubblica amministrazione (1,4 milioni).
- Rispetto a settembre 2025, il tempo medio di attesa di rinnovo per i lavoratori con contratto scaduto a settembre 2026 è sceso a 20,8 mesi (da 27,9 mesi), sintesi della lieve crescita per il settore privato (da 18,6 a 20,4 mesi) e della decisa riduzione, dovuta ai rinnovi del triennio 2025-2027, per la pubblica amministrazione (da 36,9 a 21 mesi).
- Nel periodo gennaio-settembre 2026, la retribuzione oraria media è cresciuta del 2,5% rispetto allo stesso periodo del 2025.
- L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie, a settembre 2026, rimane invariato rispetto al mese precedente e aumenta del 2,5% rispetto a settembre 2025; l'aumento tendenziale è stato del 2,3% nel settore privato (3,3% nell'agricoltura, 2,6% nell'industria e 2,1% nei servizi privati) e del 3,2% per la pubblica amministrazione.
- I settori che presentano gli aumenti tendenziali più elevati sono scuola (+5,5%), telecomunicazioni (5,1%) e igiene ambientale (+5,0%). L'incremento è nullo per farmacie private, comparto delle funzioni centrali, forze dell'ordine, forze armate e vigili del fuoco.



Il commento

Per il secondo trimestre consecutivo la crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali è inferiore a quella dell'inflazione.

Nel settore privato la dinamica retributiva – meno sostenuta di quella dell'inflazione già da aprile 2026 – nel mese di settembre è di circa due punti percentuali inferiore a quella dell'IPCA.

Nel settore pubblico, i rinnovi per il triennio in corso fanno sì che, dopo oltre sette anni, la quota di dipendenti in attesa di rinnovo scenda dal 100% al 49,3%.

PROSSIMA DIFFUSIONE

28 Gennaio 2027



Link utili

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


FIGURA 1. INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE

Gennaio 2019 - settembre 2026 (base dicembre 2021=100)

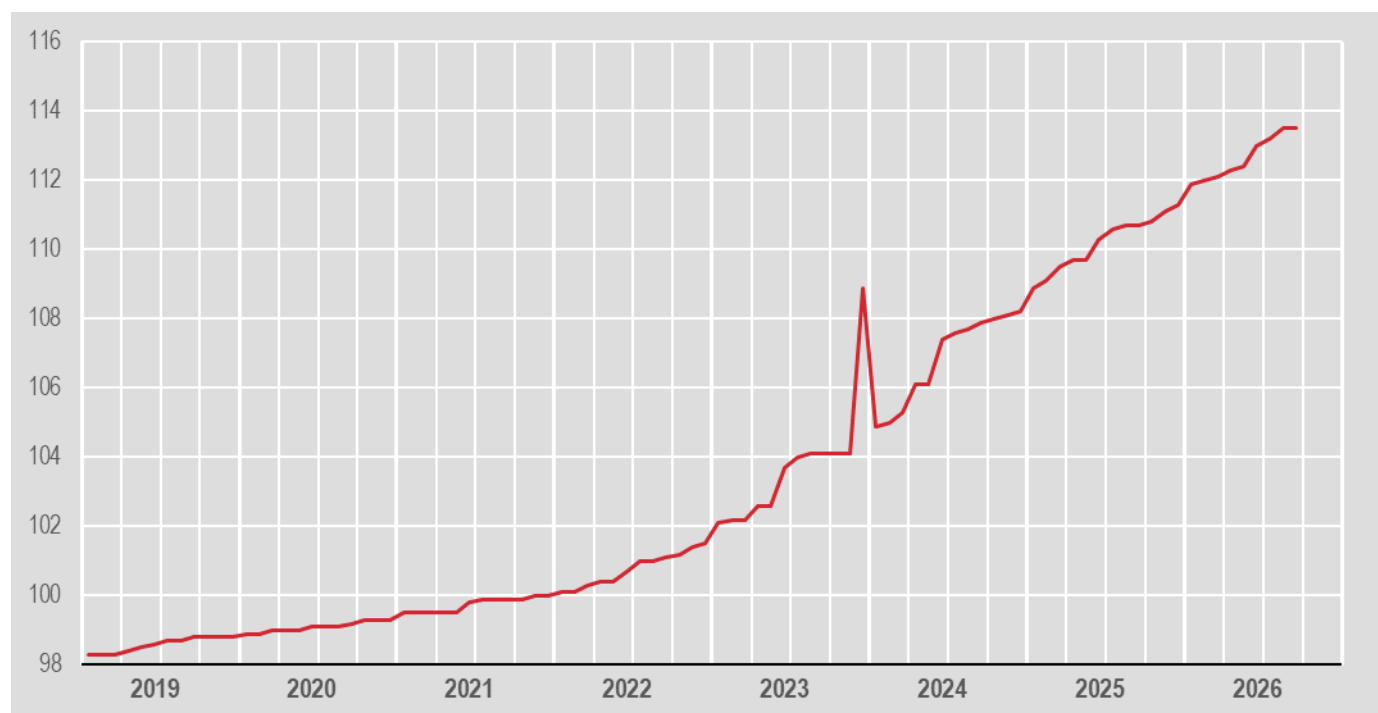
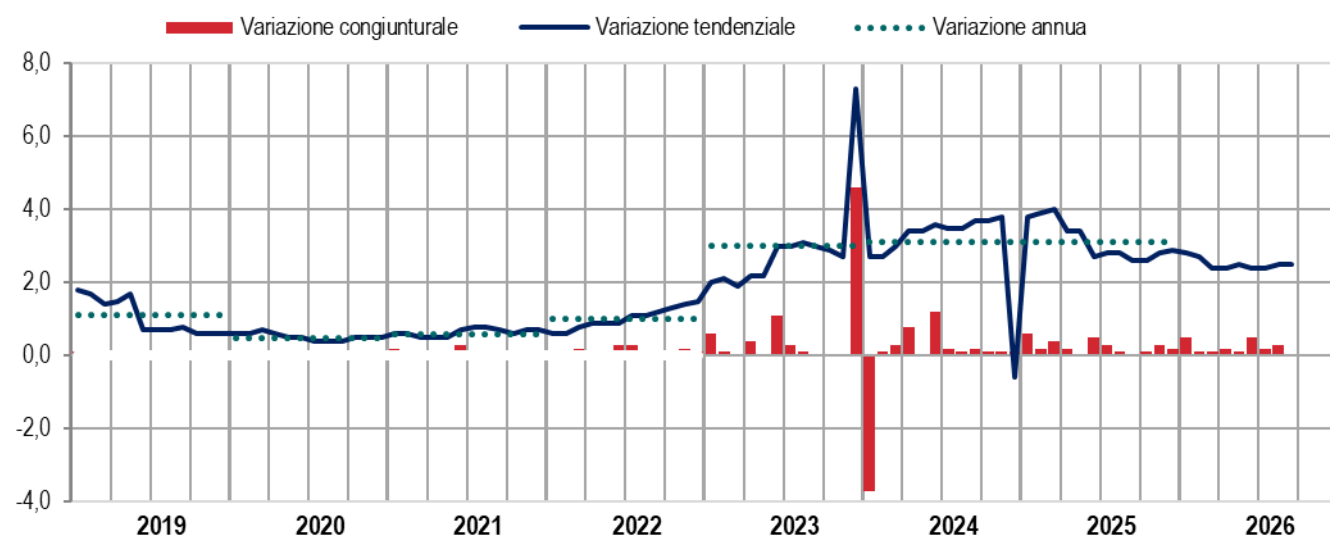


FIGURA 2. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE, VARIAZIONI PERCENTUALI CONGIUNTURALI, TENDENZIALI E DELLE MEDIE ANNUE

Gennaio 2019 - settembre 2026 (base dicembre 2021=100)



PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE E PER DIPENDENTE

Gennaio - settembre 2026, indici, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2021=100)

	Indici			Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali			
	lug 26	ago 26	set 26	lug 26 giu 26	ago 26 lug 26	set 26 ago 26	lug 26 lug 25	ago 26 ago 25	set 26 set 25	gen-set 26 gen-set 25
Retribuzioni orarie	113,2	113,5	113,5	0,2	0,3	0,0	2,4	2,5	2,5	2,5
Retribuzioni per dipendente	113,1	113,5	113,5	0,2	0,4	0,0	2,3	2,6	2,5	2,6

APPLICAZIONI CONTRATTUALI

PROSPETTO 2. PRINCIPALI APPLICAZIONI CONTRATTUALI. Luglio – settembre 2026 (base dicembre 2021=100)

CONTRATTI	Quota % del monte retributivo sul totale economia	Applicazioni contrattuali			
		Tipologia (a)	Differenze in euro rispetto al mese precedente della retribuzione mensilizzata per dipendente	Differenze orario di lavoro (b)	Indice orario, variazione percentuale congiunturale
Luglio					
Agricoltura - Impiegati	0,181	T	+44	-	+1,7
Estrazione minerali energetici e petroliferi	0,445	T	+83	-	+1,9
Grafici editori	0,697	T	+60	-	+2,5
Chimiche	1,948	T e I	+68	-	+2,4
Ceramica	0,224	T	+59	-	+2,4
Laterizi e manufatti in cemento	0,134	T	+62	-	+2,6
Cemento, calce e gesso	0,082	I	+2	-	+0,1
Lapidei	0,222	T	+85	-	+3,7
Gas e acqua	0,502	T	+70	-	+2,2
Trasporti marittimi	0,156	T, I e S	+84	-	+3,1
Servizi a terra aeroporti	0,252	T	+72	-	+2,9
Assicurazioni	0,436	T, I e D	+121	-4,6 h	+4,4
Agosto					
Agricoltura - Impiegati	0,181	T	+28	-	+1,1
Calzature	0,376	T	+53	-	+2,5
Autoferrotranvieri	0,789	T	+117	-	+4,9
Società e consorzi autostradali	0,130	T	+92	-	+2,5
Ricerca (I-VIII)	0,278	T	+112	-	+3,1
Conservatori	0,088	T	+100	-	+3,0
Scuola	9,058	T	+71	-	+2,8
Settembre					
Poste	0,875	T	+56	-	+2,4
Scuola privata religiosa	0,149	T	+19	-	+0,9

(a) 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.

(b) In termini annui.

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

ANDAMENTO SETTORIALE

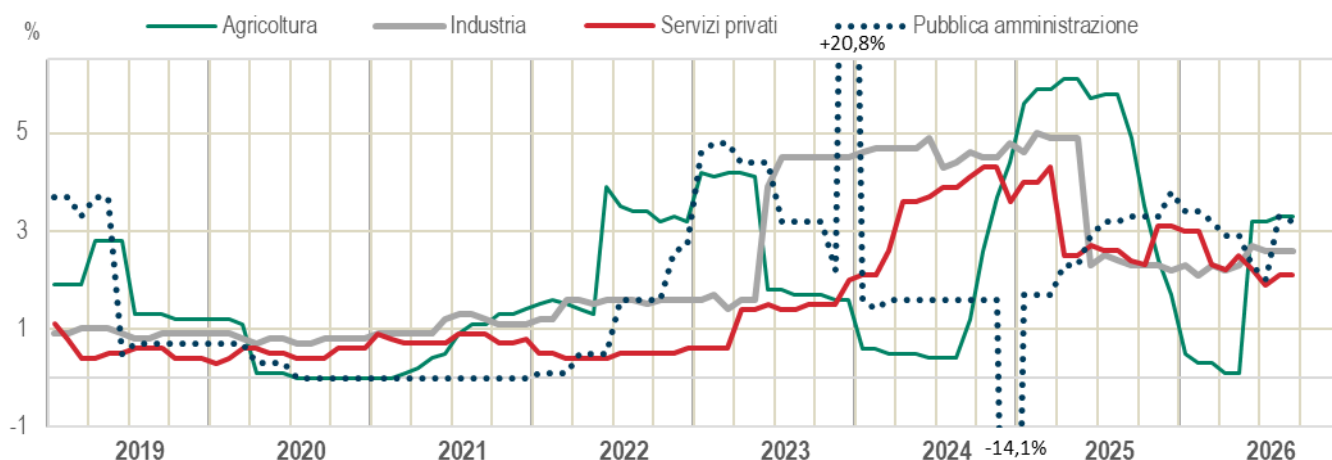
PROSPETTO 3. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI

Luglio - settembre 2026, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2021=100)

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI	Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali		
	lug 26	ago 26	set 26	lug 26	ago 26	set 26
	giu 26	lug 26	ago 26	lug 25	ago 25	set 25
Agricoltura	+0,1	+0,1	0,0	+3,2	+3,3	+3,3
Industria	+0,3	0,0	0,0	+2,6	+2,6	+2,6
Estrazione minerali	+1,8	0,0	0,0	+4,2	+4,2	+4,2
Alimentari	0,0	0,0	0,0	+2,6	+2,6	+2,6
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	0,0	+0,4	0,0	+2,9	+2,9	+2,9
Legno carta e stampa	+0,7	0,0	0,0	+2,6	+2,6	+2,6
Energia e petroli	+1,9	0,0	0,0	+4,3	+4,3	+4,3
Chimiche	+2,4	0,0	0,0	+3,2	+3,2	+3,2
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	+0,7	0,0	0,0	+3,1	+3,1	+3,1
Settore metalmeccanico	0,0	0,0	0,0	+2,2	+2,2	+2,2
Energia elettrica	0,0	0,0	0,0	+2,0	+2,0	+2,0
Gas e acqua	+2,2	0,0	0,0	+3,9	+3,9	+3,9
Servizi di smaltimento rifiuti	0,0	0,0	0,0	+5,0	+5,0	+5,0
Edilizia	0,0	0,0	0,0	+2,9	+2,9	+2,9
Servizi privati	+0,1	+0,2	0,0	+1,9	+2,1	+2,1
Commercio	0,0	0,0	0,0	+1,9	+1,9	+1,9
Distribuzione moderna organizzata	0,0	0,0	0,0	+2,0	+2,0	+2,0
Farmacie private	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Trasporti, servizi postali e attività connesse	+0,2	+0,5	+0,4	+2,1	+2,6	+2,7
Pubblici esercizi e alberghi	0,0	0,0	0,0	+2,1	+2,1	+2,1
Servizi d'informazione e comunicazione	0,0	0,0	0,0	+1,4	+1,4	+1,4
Telecomunicazioni	0,0	0,0	0,0	+5,1	+5,1	+5,1
Credito e assicurazioni	+0,4	0,0	0,0	+1,4	+1,4	+1,4
Altri servizi privati	0,0	0,0	0,0	+2,1	+2,1	+2,0
TOTALE SETTORE PRIVATO	+0,2	+0,1	0,0	+2,3	+2,4	+2,3
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,0	+1,2	0,0	+2,0	+3,3	+3,2
Comparti di contrattazione collettiva	0,0	+1,5	0,0	+2,5	+4,0	+4,0
di cui Ministeri	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regioni e autonomie locali	0,0	0,0	0,0	+2,9	+2,9	+2,9
Servizio Sanitario Nazionale	0,0	0,0	0,0	+2,7	+2,7	+2,7
Scuola	0,0	+2,8	0,0	+2,7	+5,5	+5,5
Forze dell'ordine	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Militari – Difesa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Attività dei vigili del fuoco	0,0	0,0	0,0	+3,8	+3,8	0,0
Indice generale	+0,2	+0,3	0,0	+2,4	+2,5	+2,5

FIGURA 3. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER SETTORE

Gennaio 2019 – settembre 2026, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2021=100)



COPERTURA CONTRATTUALE

Nel terzo trimestre del 2026, tra i contratti monitorati sono stati recepiti gli accordi di rinnovo del comparto istruzione e ricerca (scuola, università, conservatori e ricerca) e del comparto delle funzioni centrali (ministeri, enti pubblici non economici e agenzie fiscali). Nello stesso periodo l'unico contratto scaduto è quello delle conciarie.

Alla fine di settembre 2026 risultano in vigore 56 contratti, che regolano il trattamento economico di circa 10,6 milioni di dipendenti e corrispondono al 78,5% del monte retributivo complessivo. Quest'ultima quota sale all'87,3% nel settore privato, differenziandosi per attività economica: 100,0% nel settore agricolo, 95,3% nell'industria e 79,7% nei servizi privati. Nella pubblica amministrazione l'incidenza è pari al 49,1% (Prospetto 4).

PROSPETTO 4. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI SETTEMBRE 2026 E ACCORDI RECEPITI NEL 2026 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI	Contratti osservati	Contratti in vigore (a)		Contratti in attesa di rinnovo (b)
		Totale	Rinnovati 2025	
Agricoltura	2,2	100,0	91,8	0,0
Industria	34,8	95,3	57,7	4,7
Servizi privati	39,9	79,7	2,6	20,3
Totale settore privato	76,9	87,3	30,1	12,7
Pubblica amministrazione	23,1	49,1	60,7	50,9
Totale economia	100,0	78,5	37,2	21,5

(a) Incidenza di ciascun settore (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) sul totale economia, determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2021, che è assunto come valore di base.

(b) Incidenze percentuali dei contratti rispetto al monte retributivo contrattuale del settore di appartenenza. Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze normative quadriennali valesvoli a livello nazionale.

Nell'ipotesi di assenza di rinnovi, la quota dei contratti collettivi nazionali di lavoro che resterebbero in vigore nel semestre ottobre 2026-marzo 2027 è stimata al 78,5% fino a dicembre 2026 per arrivare al 73,2% alla fine del periodo considerato.

PROSPETTO 5. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE ALLA FINE DI SETTEMBRE 2026 CHE RIMARRANNO TALI NEI SEI MESI SUCCESSIVI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI	Contratti in vigore					
	ott 2026	nov 2026	dic 2026	gen 2027	feb 2027	mar 2027
Agricoltura	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria	95,3	95,3	95,3	90,4	90,4	90,4
Servizi privati	79,7	79,7	79,7	74,1	70,6	70,6
Totale settore privato	87,3	87,3	87,3	82,2	80,5	80,5
Pubblica amministrazione	49,1	49,1	49,1	49,1	49,1	49,1
Totale economia	78,5	78,5	78,5	74,6	73,2	73,2

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 un incremento del 2,6% nel semestre ottobre 2026-marzo 2027 e del 2,5% nella media del 2026 (Prospetto 6).

PROSPETTO 6. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. PROIEZIONI Ottobre 2026 – marzo 2027, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2021=100)

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI	ott 2026	nov 2026	dic 2026	gen 2027	feb 2027	mar 2027	Media del semestre ott 2026– mar 2027	Media annua 2026
Agricoltura	3,3	3,3	3,3	4,9	4,9	4,9	4,1	2,0
Industria	2,6	2,6	2,6	2,5	2,2	2,3	2,5	2,5
Servizi privati	2,0	1,9	2,1	1,9	2,8	2,7	2,2	2,3
Totale settore privato	2,3	2,3	2,3	2,2	2,6	2,6	2,4	2,4
Pubblica amministrazione	3,4	3,4	2,9	2,6	2,6	2,6	2,9	3,0
Totale economia	2,6	2,6	2,5	2,3	2,6	2,6	2,6	2,5

TENSIONE CONTRATTUALE

Nel mese di settembre 2026, la quota di dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 19,2%, invariata rispetto al mese precedente e in forte diminuzione rispetto a settembre 2025 (43,1%). Mediamente, sono 20,8 i mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto, in diminuzione rispetto ai 27,9 mesi dello stesso mese del 2025. L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 4 mesi, in diminuzione rispetto a quella registrata un anno prima (12 mesi).

Con riferimento al settore privato, la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è del 10,9%, invariata rispetto al mese precedente e in diminuzione rispetto a settembre 2025 (27,3%). I mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 20,4; l'attesa media scende a 3,9 mesi se calcolata sul totale dei dipendenti privati.

L'andamento di tali indicatori, che consentono di monitorare la tensione contrattuale per l'intera economia, è presentato nelle figure 4 e 5: la quota di dipendenti con contratto scaduto e la durata (in mesi) della vacanza contrattuale sono calcolate 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 2019 – settembre 2026, valori percentuali

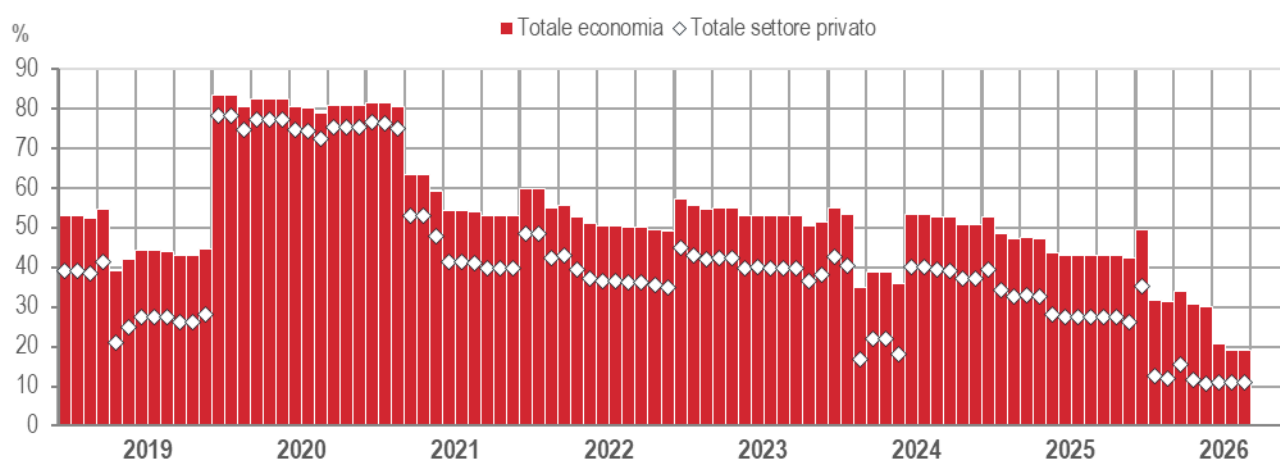
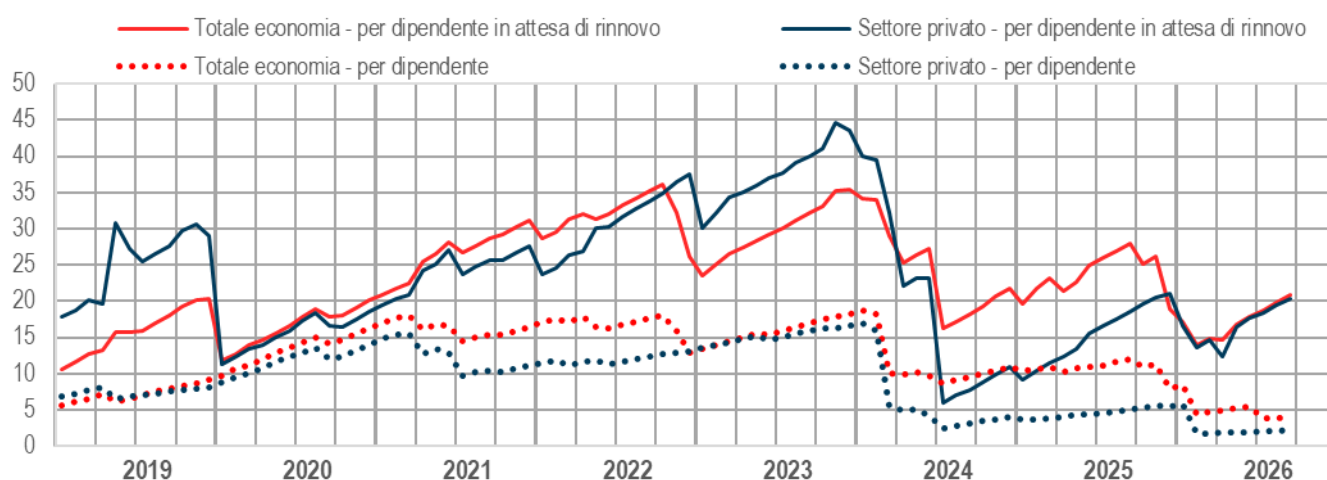


FIGURA 5. INDICATORI DI TENSIONE CONTRATTUALE. DURATA DELLA VACANZA CONTRATTUALE: TOTALE ECONOMIA E SETTORE PRIVATO. Gennaio 2019 - settembre 2026, mesi



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 di primo livello stipulato tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con valenza su tutto il territorio nazionale. 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.

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).

Durata media della vacanza contrattuale: rapporto tra numero di mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo del contratto e il numero dei dipendenti in attesa di rinnovo (indicatore specifico), oppure il totale dei dipendenti (indicatore generico).

Proiezioni dell'indice: rappresentano la dinamica retributiva contrattuale già acquisita per i sei mesi successivi e per la media dell'anno in corso in base ai miglioramenti retributivi fissati nei CCNL in vigore. La proiezione è tanto più rappresentativa dell'effettiva evoluzione futura delle retribuzioni contrattuali, quanto più è contenuta la quota di accordi già scaduti o che giungeranno a scadenza nei mesi a cui fa riferimento la proiezione.

Quota di dipendenti in attesa di rinnovo: percentuale di dipendenti con il CCNL scaduto.

Retribuzione contrattuale mensile per dipendente: dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco dell'anno calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai CCNL. Tiene conto 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) delle mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.

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

Introduzione e quadro normativo

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

L'indice delle retribuzioni contrattuali ha caratteristiche prettamente nazionali e non è incluso tra quelli sottoposti al Regolamento europeo. È l'indicatore congiunturale più tempestivo dell'evoluzione delle retribuzioni e 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.

Base di riferimento degli indici

La base di riferimento degli indici è il mese di dicembre 2021. La scelta ormai consolidata, di riferirsi ad uno specifico mese piuttosto che all'intero anno¹, è da ricondurre alle caratteristiche dell'indicatore che essendo "mensilizzato" non è affetto da componenti stagionali.

Le nuove serie sono calcolate a partire da gennaio 2021; pertanto, tali indici sostituiscono, per il periodo compreso tra il 2021 e il 2023, i corrispondenti indici mensili già pubblicati (base 2015). Tuttavia, soltanto a partire da gennaio 2024 le serie dell'indice in nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.

Campo di osservazione: fonti e modalità di acquisizione delle informazioni

Gli indicatori mensili sulle Retribuzioni contrattuali sono determinati a partire dalle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro (CCNL) relativi al personale dipendente non dirigente esclusi gli apprendisti con riferimento alle sezioni Ateco (2007) da A a S.

Per ogni settore di attività economica, i CCNL considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini occupazionali (*criterio di rappresentatività*). Tali contratti generalmente assumono un ruolo di guida rispetto agli altri del medesimo settore, poiché ai secondi, spesso, vengono applicati miglioramenti economici simili, eventualmente con limitati sfasamenti temporali. 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 (Prospetto 1) sono 75 i CCNL monitorati dall'indagine di cui due nell'agricoltura; 24 nell'industria; 34 nei servizi privati e 15 nella pubblica amministrazione (Prospetto 1) erano 73 in base 2015. Riguardo al settore privato è stato incluso il CCNL per i dipendenti della distribuzione moderna organizzata (DMO) che è stato sottoscritto per la prima volta nel 2018; mentre il CCNL rappresentativo del settore socio assistenziale è stato sostituito con i due più rappresentativi a seguito della revisione dei corrispondenti codici INPS².

Per la pubblica amministrazione sono stati confermati i contratti già monitorati nella base precedente.

L'indagine complessivamente tiene conto del trattamento economico di 2.557 figure, individuate all'interno di ogni contratto dalla qualifica e dai livelli di inquadramento a cui corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base (Prospetto 1). Delle figure monitorate, 2.471 contribuiscono alla costruzione dell'indice mensile. In particolare, 1.347 sono definite a livello nazionale mentre le restanti 1.124 sono definite a livello territoriale³. A livello nazionale sono inoltre monitorate, seppur non comprese nel calcolo dell'indice, 86 figure relative ai dirigenti pubblici.

¹ Nel seguito spesso si trascurerà, per semplicità di esposizione, il riferimento al mese di dicembre, usando la dizione "base 2021".

² Il CCNL rappresentativo dei dipendenti dei servizi socio assistenziali seguito fino alla base 2015 a seguito dell'attribuzione di codici univoci per le diverse associazioni firmatarie è stato sostituito dal CCNL delle cooperative sociali (confcooperative) e da quello sottoscritto da UNEBA.

³ Si riferisce ai dipendenti del settore agricolo.

PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI. BASE 2021. 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	389.627	2,2	991	133	1.124
Industria	24	4.494.088	34,8	220	297	517
Servizi privati	34	5.358.453	39,9	174	305	479
Totale settore privato	60	10.242.168	76,9	1.385	735	2.120
Pubblica amministrazione	15	2.846.967	23,1	-	351	351
Totale indice mensile	75	13.089.135	100,0	1.385	1.086	2.471
Dirigenti P.A. contrattualizzati	9	159.471	-	-	34	34
Dirigenti P.A. non contrattualizzati	5	77.419	-	-	52	52
Totale	89	13.326.025	-	1.385	1.172	2.557

La struttura occupazionale di riferimento

La stima del numero di posizioni lavorative alle quali attribuire la dinamica retributiva determinata da ciascun contratto, si avvale delle diverse fonti disponibili per i tre macro settori: agricolo, privato extra-agricolo, Pubblica Amministrazione. La distribuzione dei dipendenti per livello di inquadramento dei singoli CCNL monitorati è definita in accordo con le associazioni datoriali di categoria⁴.

Il settore agricolo

Per il settore agricolo il numero degli impiegati è stato stimato attraverso elaborazioni sul Registro tematico del lavoro (RTL) mentre per gli operai è stato utilizzato il registro Asia Agricoltura. Quest'ultimo raccoglie le dichiarazioni trimestrali DMAG che le imprese agricole inviano all'Inps per la rilevazione della manodopera occupata. Da tali informazioni è stato possibile calcolare la consistenza occupazionale distinta tra tempo indeterminato e determinato a livello provinciale in coerenza con le diverse misure retributive previste dai CCPL/CCRL⁵.

Il settore privato extra agricolo

Per il settore privato extra agricolo le informazioni provengono da specifiche elaborazioni su RTL relative al mese di dicembre 2021. Le elaborazioni sono state effettuate a livello di gruppo Ateco e scendendo a livello di classe laddove necessario. (Prospetto 6).

In coerenza con il campo di osservazione dell'indagine (operai, impiegati e quadri), sono stati esclusi gli apprendisti, i dirigenti e altre categorie particolari (lavoratori a domicilio, ecc.) e i dipendenti che presentavano incompatibilità tra qualifica e CCNL.

I CCNL monitorati dall'indagine sono i più rappresentativi all'interno di ogni settore di attività considerato e la loro individuazione e quantificazione in termini di dipendenti regolati è basata sulla lista dei contratti collettivi Inps che pur non essendo, anche nelle versioni più recenti, completamente allineata all'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale è la classificazione utilizzata nelle dichiarazioni Uniemens nel 2021. La più recente e completa classificazione introdotta dal CNEL⁶, che consentirebbe di superare questi limiti, è stata adottata nelle dichiarazioni Uniemens a partire dalla fine del 2021 e nei prossimi anni, con il consolidamento di tali informazioni, sarà possibile definire un quadro più completo della numerosità dei dipendenti per CCNL.

Per la maggior parte dei CCNL, la determinazione del numero totale dei dipendenti è stata effettuata attribuendo al CCNL più rappresentativo del settore di attività economica i dipendenti regolati dagli altri contratti del settore⁷.

⁴ Non esistono archivi amministrativi che riportano indicazioni sul livello di inquadramento contrattuale, ad eccezione dell'archivio delle comunicazioni obbligatorie che è limitato però alle sole assunzioni e cessazioni.

⁵ La retribuzione contrattuale per gli operai agricoli a tempo indeterminato è mensile mentre è oraria/giornaliera per quelli a tempo determinato.

⁶ La circolare INPS n. 170 del 12 novembre 2021 ha fornito le disposizioni operative utili per l'utilizzo del codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL su Uniemens. Per i mesi di dicembre 2021 e gennaio 2022 l'invio della dichiarazione poteva essere effettuato utilizzando il nuovo codice alfanumerico del CNEL o il "vecchio" codice INPS. A partire da febbraio 2022, la trasmissione del dato è prevista esclusivamente mediante il codice del CNEL.

⁷ Ad esempio nel settore metalmeccanico trovano applicazione più di 18 accordi collettivi tra i quali: il CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche private e della installazione di impianti qui elencati (codice 113); CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie del settore (codice 115); CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti (codice 116) e CCNL Cooperative metalmeccaniche (codice 191). Di essi, solo il primo (codice Inps 113) è seguito dall'indagine, in quanto assume un ruolo prevalente

Come per la precedente base, non tutti i gruppi Ateco hanno trovato rappresentazione in quanto vengono considerati solo quelli in cui la somma dei dipendenti regolati dai CCNL seguiti dall'indagine rappresenta più del 50% del totale. Per il gruppo *Ateco 960 Altre attività dei servizi per la persona*, che si trovava al di sotto della soglia, è stato necessario considerare le classi di attività per non perdere l'informazione sul CCNL Lavanderie industriali per il quale la quasi totalità dei dipendenti lavorano in imprese che rientrano nelle Ateco 9601 e 9609.

Complessivamente, nel settore privato extra agricolo i dipendenti esclusi perché regolati da CCNL non rappresentati dall'indagine o appartenenti ad Ateco escluse, sono pari all'8,9% del totale occupati (operai e impiegati).

La pubblica amministrazione

Per il settore pubblico, la numerosità dei dipendenti nel 2021 e la composizione per livello di inquadramento all'interno dei CCNL è ricavata dal "Conto annuale" che rileva la consistenza del personale dipendente delle Amministrazioni pubbliche. Viene considerato anche il personale con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato che assume un certo rilievo solo nel comparto della scuola. La consistenza occupazione così determinata viene attribuita convenzionalmente ai corrispondenti gruppi Ateco

Elementi contrattuali considerati negli indici mensili

La retribuzione comprende gli elementi retributivi presenti negli accordi collettivi che hanno carattere generale e continuativo, le mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno (Prospetto 2). Sono esclusi pertanto gli straordinari, gli emolumenti stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum⁸.

PROSPETTO 2. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONSIDERATI NEGLI INDICATORI MENSILI

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 (importo convenzionalmente per il settore privato, corrispondente a una anzianità media fissa pari a 8 anni)
4	Altre voci tabellari corrisposte alla generalità dei dipendenti in funzione del livello di inquadramento (IPO, ERI, EAR, EDR, IAR...)
5	Indennità per attività particolari nei comparti in cui risulta possibile stimarne un importo adeguato con riferimento a particolari figure contrattuali
6	Elemento distinto della retribuzione (ex accordo 1992)
7	Anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale
8	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 8)
9	Rateo di giornate festive pagate
10	Rateo di 13ma mensilità
11	Rateo di 14ma e di eventuali altre mensilità aggiuntive
12	Rateo di eventuali altri istituti a carattere annuale
B	Totale su base mensile dei ratei degli importi annuali (somma delle voci da 9 a 12)
A+B	Retribuzione mensilizzata

in termini di occupati coinvolti. Di conseguenza, i lavoratori a cui risulta essere applicato uno dei quattro contratti, sono attribuiti all'accordo di riferimento (codice 113).

⁸ Arretrati e una tantum stabiliti dalla contrattazione di primo livello sono considerati nella retribuzione contrattuale annua di cassa e competenza.

Caratteristiche degli indicatori

L'Indicatore mensile sulle "retribuzioni contrattuali" è determinato sulla base delle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro (CCNL). L'indicatore fa riferimento ad un concetto di "prezzo" della prestazione di lavoro alle dipendenze, diverso da quello delle retribuzioni di fatto rilevate presso le imprese, in quanto riferito ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica, per livello di inquadramento e per anzianità media. Da ciò ne deriva che l'indice delle retribuzioni contrattuali 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 mensili dei compensi che spetterebbero al lavoratore dipendente in base a quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa vigente; sono espressi in unità di lavoro equivalenti (Ula) e non considerano detrazioni per eventuali periodi di assenza o per altre riduzioni di orario non retribuite.

Numeri indice della durata contrattuale del lavoro: forniscono una misura mensile delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare, stimata considerando il numero di ore previste da contratto, al netto delle ore retribuite ma non lavorate. Formalmente:

DURATA=ORE PREVISTA DA CONTRATTO-FERIE-FESTIVITÀ-ORE (assemblea, diritto allo studio, riduzione monte contrattuale)

Indice delle retribuzioni orarie contrattuali: ottenuto come rapporto tra il numero indice delle retribuzioni per dipendente e quello della durata contrattuale.

Calcolo degli indici. La costruzione dei numeri indice "elementari" (riferiti cioè ai livelli di inquadramento stabiliti nei singoli contratti collettivi, separatamente per operai e impiegati/quadri), avviene rapportando la retribuzione di ciascun mese alla retribuzione del periodo di base (dicembre 2021).

$${}_n i_j^t = \frac{{}_n r_j^t}{{}_n r_j^o}$$

dove n è uno specifico contratto, j è un livello di inquadramento del contratto n , ${}_n r_j^t$ è la retribuzione al tempo t e ${}_n r_j^o$ è la retribuzione della base di riferimento.

Gli indici elementari così costruiti vengono aggregati per ottenere indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), per contratto, per comparto, per settore, sino ad arrivare all'indice generale.

Per tutte le aggregazioni previste viene utilizzato un sistema di ponderazione fisso (Indice di Laspeyres), i cui elementi si riferiscono alla situazione rilevata nel periodo di base. Il sistema di ponderazione per la sintesi degli indici delle retribuzioni per dipendente si basa sui monti retributivi, determinati come prodotto tra il valore della retribuzione e il corrispondente numero di unità di lavoro dipendenti.

$${}_n I^t = \frac{\sum_{j=1}^J {}_n i_j^t * {}_n R_j^o}{\sum_{j=1}^J {}_n R_j^o}$$

dove ${}_n R_j^o$ è il monte retributivo della base di riferimento della figura j del contratto n .

Le proiezioni dell'indice. Utilizzando le informazioni sugli incrementi retributivi e sulle variazioni dell'orario di lavoro fissati nei rinnovi contrattuali è possibile calcolare una proiezione degli indici per i sei mesi successivi a quello di riferimento. Tali indicatori rappresentano la dinamica retributiva contrattuale già acquisita alla quale andranno ad aggiungersi gli aumenti eventualmente definiti da contratti rinnovati successivamente. Di conseguenza, la proiezione è tanto più rappresentativa dell'effettiva evoluzione delle retribuzioni contrattuali, 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 dei rinnovi contrattuali costituisce uno degli aspetti più significativi del funzionamento del sistema delle relazioni industriali. Le informazioni raccolte sulla vigenza contrattuale dei CCNL monitorati 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 e i dipendenti con contratto scaduto (indicatore specifico);

la seconda è pari al rapporto tra il monte dei mesi di vacanza contrattuale e il totale dei dipendenti (indicatore generico). La quota dei 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 totale dipendenti) sintetizza i due precedenti in un indicatore che misura lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali.

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 indicatori delle retribuzioni contrattuali sono resi disponibili secondo le due classificazioni per contratto/gruppo di contratti e per Ateco in media entro 28 giorni dalla fine del periodo di riferimento.

Il principale strumento di diffusione è il comunicato stampa trimestrale che dà conto dell'andamento nei tre mesi dei principali indicatori prodotti secondo la classificazione per contratto/gruppo di contratto.

Nel datawarehouse [IstatData](#) vengono diffusi:

- mensilmente gli indici delle retribuzioni contrattuali orarie e per dipendente (per Ateco e per contratto) e gli indicatori relativi alla tensione contrattuale;
- trimestralmente le retribuzioni di cassa per Ateco;
- annualmente, in occasione dell'uscita del comunicato relativo al quarto trimestre, gli indici medi annui delle retribuzioni contrattuali orarie e per dipendente (per Ateco e per contratto), le retribuzioni contrattuali annue di cassa per Ateco, le retribuzioni annue di cassa e competenza per contratto, le retribuzioni annue di cassa e competenza per i dipendenti della Pubblica amministrazione comprensive del dettaglio dei dirigenti (contrattualizzati e non contrattualizzati).

La banca dati [Rivaluta](#) viene aggiornata mensilmente con gli indici per contratto (orari e per dipendente) e riporta le serie degli indici raccordati a partire dal 1982 o dall'anno in cui il CCNL è entrato a far parte del campione. Soltanto a partire da gennaio 2024, le serie degli indici espresse in nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Pierluigi Minicucci

tel. +39 06 4673.2498
minicucc@istat.it

Livia Fioroni

tel. +39 06 4673.2727
fioroni@istat.it