

NOTE INFORMATIVE

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali

Nell'ambito del sistema di informazioni di carattere congiunturale sul mercato del lavoro, l'Istat produce indicatori mensili sulle "retribuzioni contrattuali", determinate sulla base delle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro. Tali indicatori fanno 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 quanto riferito ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Ne deriva che gli indici delle retribuzioni contrattuali, al contrario di quelli delle retribuzioni di fatto, non sono influenzati 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, ecc.).

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente forniscono una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro in tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. La retribuzione viene espressa in forma "mensilizzata", cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante, nell'arco di un anno. I contratti prendono a riferimento i rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno, senza considerare alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza, né altre motivazioni che giustifichino una riduzione dei compensi previsti contrattualmente. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo - paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende quindi le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e *una tantum*. Peraltro, di questi ultimi importi si tiene conto annualmente per la determinazione delle retribuzioni annue contrattuali di competenza.

I numeri indice della durata contrattuale del lavoro forniscono una misura mensilizzata 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, 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 unità di tempo nella quale il lavoro deve essere contrattualmente prestato.

Per la costruzione dei "numeri indice elementari" (riferiti, cioè, a ciascuna categoria di inquadramento), la retribuzione di ciascun mese viene rapportata alla corrispondente retribuzione riferita al periodo assunto come base (nel caso specifico dicembre 2000). Gli indici elementari vengono quindi aggregati (distintamente per ciascuno dei tipi indicati) per calcolare indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), comparto, settore, ecc., sino alla costruzione dell'indice generale.

Le proiezioni dell'indice delle retribuzioni orarie

Il comunicato stampa presenta anche una proiezione degli indici delle retribuzioni orarie per i sei mesi successivi a quello di riferimento. Tutti i rinnovi contrattuali fissano, con riferimento ad almeno un biennio, i tempi e gli importi delle diverse tranches 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, con riferimento al singolo comparto contrattuale, le retribuzioni mensilizzate 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 ad 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.

Riguardo alle retribuzioni di fatto, l'Istat fornisce informazioni sulle retribuzioni medie mensili per dipendente nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi aventi almeno 500 addetti; i dati relativi al mese di giugno 2008 sono stati resi noti con il comunicato del primo settembre 2008. Per altre informazioni sulla dinamica congiunturale delle retribuzioni di fatto si veda il comunicato *Retribuzioni, oneri sociali e costo del lavoro II trimestre 2008* del 16 settembre 2008 sul sito [www.istat.it/sezione/Lavoro/Retribuzioni/Archivio/Costo del Lavoro e Retribuzioni](http://www.istat.it/sezione/Lavoro/Retribuzioni/Archivio/Costo%20del%20Lavoro%20e%20Retribuzioni).

I conflitti di lavoro

I dati sui conflitti di lavoro si basano sulle segnalazioni trasmesse all'Istat dagli uffici di questura nelle diverse province. Essi derivano dall'aggregazione delle segnalazioni pervenute, senza l'utilizzo di procedure di imputazione di mancate risposte. Le informazioni fornite dalle questure riguardano: la causa del conflitto, la sua estensione territoriale, la durata, le aziende interessate, il numero dei lavoratori partecipanti e le relative ore di lavoro perdute. I conflitti includono sia a quelli originati dal rapporto di lavoro, sia quelli estranei a tale rapporto. Questi ultimi sono connessi a provvedimenti di politica economica, istanze per riforme sociali, eventi sociali o politici internazionali o nazionali, ecc. Nello specifico, la diffusione viene limitata alle statistiche sulle ore non lavorate per conflitti originati dal rapporto di lavoro. La pubblicazione dei dati relativi alla componente dei conflitti originati da cause estranee al rapporto di lavoro è stata, invece, sospesa sino al completamento del processo di revisione delle statistiche sui conflitti attualmente in corso.

Dalla definizione dei conflitti sono esclusi i casi di non collaborazione, rallentamento produttivo o altre forme di protesta che non comportano una effettiva sospensione dell'attività produttiva. Poiché un conflitto può protrarsi per più mesi e interessare più regioni, ne consegue che il numero complessivo dei conflitti nell'anno non corrisponde sempre alla somma di quelli rilevati per mese e per regione, ma risulta generalmente inferiore. Nei conflitti che hanno dato luogo a più sospensioni di lavoro, il numero dei lavoratori partecipanti è la media dei lavoratori che hanno preso parte alle singole sospensioni del lavoro (ponderata secondo la durata delle singole sospensioni). La modalità "altre cause", comprende i conflitti originati da mancato rispetto di accordi già sottoscritti oppure da mancato pagamento di spettanze arretrate, nonché quelli non ascrivibili ad una sola causa.

Le principali caratteristiche degli indici con base dicembre 2000=100

L'aggiornamento della base di calcolo dei numeri indice, viene effettuato per tener conto delle modificazioni che intervengono nella distribuzione dell'occupazione dipendente e per revisionare i diversi elementi che costituiscono la retribuzione lorda e l'orario di lavoro. Una importante novità inserita a partire dalle nuove serie in base dicembre 2000 riguarda la tipologia delle figure monitorate: l'indagine segue per ciascun contratto considerato le retribuzioni lorde per tutte le categorie di inquadramento del personale dipendente previste dall'accordo, ad eccezione degli apprendisti e di tutte le figure dei dirigenti. Nel passato l'indice includeva nel calcolo anche i dirigenti della Pubblica Amministrazione (contrattualizzati, non contrattualizzati come pure i magistrati). Le serie consentono di effettuare confronti omogenei relativamente alle dinamiche dei grandi aggregati agricoltura industria, servizi destinabili alla vendita e pubblica amministrazione poiché l'indice di quest'ultimo ramo è costruito solo con riferimento al personale nei livelli. A completezza dell'informazione è opportuno sottolineare che nonostante le figure dirigenziali non entrino nel calcolo dell'indice, esse continuano ad essere monitorate mensilmente così come avveniva per il passato per realizzare indicatori per ciascun comparto contrattuale relativi all'insieme di tutte le figure in esso presenti.

Il ribasamento degli indici costituisce l'occasione per estendere l'indagine a nuovi comparti di contrattazione, non considerati precedentemente. A partire dalla base dicembre 2000 =100 sono stati inclusi numerosi nuovi contratti: Elicotteristi; Agenzie recapiti espressi; Servizi postali in appalto; Società e consorzi autostradali; Servizi a terra aeroporti; Servizi portuali; Servizi municipalizzati di smaltimento rifiuti; Rai; Radio e televisioni private; Attività dei vigili del fuoco.

A partire dalla base 2000 le aggregazioni successive utilizzano i valori assoluti delle retribuzioni e non gli indici adottati, viceversa, nella base precedente.

Per quanto riguarda la sintesi dei numeri indice della durata contrattuale del lavoro, il sistema di ponderazione viene costruito sulla base dei "monti orari" determinati, per ciascun elemento da sintetizzare, dal prodotto delle ore contrattuali annue nel periodo base per il corrispondente numero di dipendenti.

Gli indici espressi nella nuova base producono gli effetti giuridici previsti dalle norme vigenti a partire dalla data del rilascio dei dati riferiti a gennaio 2003.

Per maggiori dettagli si veda la nota informativa *I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2000 =100* del 29 aprile 2003.

GLOSSARIO

Classificazione per ramo di attività economica e comparto di contrattazione: la classificazione adottata per le elaborazioni e la presentazione dei risultati è, nelle linee principali, conforme alla classificazione delle attività economiche Ateco 02; essa presenta, inoltre, specifiche aggregazioni riguardanti i comparti di contrattazione.

Dipendenti: nel contesto dell'indagine si tratta di lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno con l'esclusione delle figure dirigenziali e apprendisti.

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 mensilizzata: Un dodicesimo della retribuzione annua calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai contratti per il mese considerato, tenendo 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 ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, 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 intervengano cambiamenti dell'orario di lavoro stabilito dai contratti.

Retribuzione contrattuale annua di competenza: retribuzione annua ricalcolata, con riferimento agli stessi elementi di cui si tiene conto mensilmente, secondo le misure tabellari "di competenza" dell'anno stesso (ricollocazione degli arretrati) e tenendo conto degli eventuali importi corrisposti a titolo di *una tantum* (consultabile in altre pubblicazioni Istat).

Conflitti di lavoro: vertenze tra i datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei prestatori d'opera, che danno luogo ad una temporanea sospensione dell'attività lavorativa. Si rilevano, inoltre, le astensioni collettive dal lavoro originate da motivi estranei al rapporto di lavoro.

Variazione congiunturale: variazione percentuale rispetto al mese/periodo precedente.

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

Variazione di periodo: variazione percentuale delle medie degli indici delle retribuzioni orarie o per dipendente dal mese di gennaio al mese di emissione del comunicato stampa rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.