

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", determinati 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 2005). 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.

A partire da aprile 2009 l'Istituto nazionale di statistica ha avviato la pubblicazione della nuova serie dell'indice delle retribuzioni contrattuali con base di riferimento dicembre 2005=100. Per maggiori dettagli si veda la nota informativa *I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005 =100 del 7 aprile 2009*.

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 mensile 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"). Rispetto alla precedente base, l'articolazione dei raggruppamenti ha subito delle modifiche per tenere conto di importanti novità presenti nella nuova classificazione delle attività economiche Ateco 2007, che comportano una diversa collocazione di alcune attività nell'industria o nei servizi. Le principali modifiche riguardano il contratto "gestione e smaltimento rifiuti", entrato a fare parte del raggruppamento "industria", e quelli associati all'attività dell'editoria e giornalistica che sono stati collocati nel nuovo raggruppamento "servizi di informazione e comunicazioni".

Gli indici sono disponibili anche per gruppo, divisione e sezione di attività economica (definite nella nuova classificazione Ateco 2007). In questa seconda modalità di calcolo, l'incidenza del singolo contratto nel gruppo, divisione o sezione dell'Ateco è quella ricostruita in base a una tabella di 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 (misurato dal monte retributivo) che i lavoratori cui viene applicato tale contratto hanno sull'occupazione dipendente complessiva di quel gruppo.

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. Nel selezionarli si utilizza, in generale, il criterio di inserire solo quelli che assumono un ruolo di guida rispetto agli altri del medesimo settore, poiché ai secondi vengono applicati sostanzialmente gli stessi miglioramenti economici di base, 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.

Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 76 a cui corrispondono 78 differenti comparti di contrattazione. Nel caso dei comparti dell'agricoltura e delle costruzioni, accanto al contratto nazionale viene considerato quello provinciale, le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che è parte integrante di quella contrattuale. L'indagine segue, per ciascun contratto considerato, le retribuzioni lorde per tutte le categorie di inquadramento del personale dipendente previste, ad eccezione di quelle degli apprendisti e di tutte le figure dei dirigenti. È tuttavia opportuno sottolineare che per la pubblica amministrazione i contratti relativi alle figure dirigenziali, pur non entrando nel calcolo degli indici, sono monitorati mensilmente, allo scopo di realizzare specifici indicatori relativi all'insieme di tutte le figure presenti in ciascun comparto contrattuale pubblico. È importante sottolineare che soltanto a partire da gennaio 2009, la serie nella nuova base produce gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli indici calcolati dall'Istat. La nota informativa già citata contiene nell'appendice C i coefficienti di raccordo tra le serie in base dicembre 2000 e quelle in base dicembre 2005. Essi devono essere utilizzati come coefficienti per cui dividere i numeri indice in base dicembre 2000 al fine di renderli confrontabili per il periodo antecedente al gennaio 2005 con quelli in nuova base.

Le proiezioni dell'indice orario

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.

Indicatori di tensione contrattuale

Il grado di 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 che attendono il rinnovo del contratto 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 (calcolato come 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). In sostanza la quota di dipendenti in attesa di rinnovo misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale (quante persone sul totale sono prive di un contratto in vigore), mentre 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). 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.

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. 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

GLOSSARIO

Classificazione per raggruppamenti principali di contratti e comparto di contrattazione: secondo questa modalità di presentazione i contratti sono assegnati 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.

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.