

Gennaio-Marzo 2022

CONTRATTI COLLETTIVI E RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

- Alla fine di marzo 2022, i 39 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 44,6% dei dipendenti - circa 5,5 milioni – e corrispondono al 45,7% del monte retributivo complessivo.
- Nel corso del primo trimestre 2022 sono stati recepiti 5 contratti: scuola privata religiosa, cemento, calce e gesso, edilizia, mobilità - attività ferroviarie e Rai.
- I contratti che, a fine marzo 2022, sono in attesa di rinnovo salgono a 34 e coinvolgono circa 6,8 milioni di dipendenti, il 55,4% del totale.
- Il tempo medio di attesa di rinnovo per i lavoratori con contratto scaduto, tra marzo 2021 e marzo 2022, è aumentato da 22,6 a 30,8 mesi, mentre per il totale dei dipendenti diminuisce lievemente (da 17,7 a 17,0 mesi).
- La retribuzione oraria media nel periodo gennaio-marzo 2022 è dello 0,6% più elevata rispetto allo stesso periodo del 2021.
- L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie a marzo 2022 segna un aumento dello 0,1% rispetto al mese precedente e dello 0,7% rispetto a marzo 2021.
- In particolare, l'aumento tendenziale è stato dell'1,6% per i dipendenti dell'industria, dello 0,4% per quelli dei servizi privati ed è stato nullo per i lavoratori della pubblica amministrazione.
- I settori che presentano gli aumenti tendenziali più elevati sono quelli delle farmacie private (+3,9%), dell'edilizia (+3,3%), delle telecomunicazioni (+2,5%) e del legno, carta e stampa (+2,3%). L'incremento è invece nullo per il commercio, i servizi di informazione e comunicazione, il credito e assicurazioni e la pubblica amministrazione.



Il commento

Nel primo trimestre del 2022 la crescita delle retribuzioni contrattuali rimane contenuta. La durata dei contratti e i meccanismi di determinazione degli incrementi contrattuali seguiti finora hanno determinato un andamento retributivo che, considerata la persistenza della spinta inflazionistica, porterebbe, nel 2022, a una perdita di potere d'acquisto valutabile in quasi cinque punti percentuali. Incrementi retributivi basati sull'inflazione effettiva si segnalano solo per il settore del legno (prassi avviata nel 2016); incrementi sostenuti - decisamente più favorevoli rispetto alle previsioni dell'indicatore di inflazione (IPCA al netto beni energetici importati) – si registrano per gli edili, grazie all'accordo di rinnovo che sembra riflettere la performance particolarmente positiva mostrata da questo comparto nell'ultimo periodo.



PROSSIMA DIFFUSIONE

27 Luglio 2022



Link utili

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

FIGURA 1. INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE

Gennaio 2015 - marzo 2022 (base dicembre 2015=100)

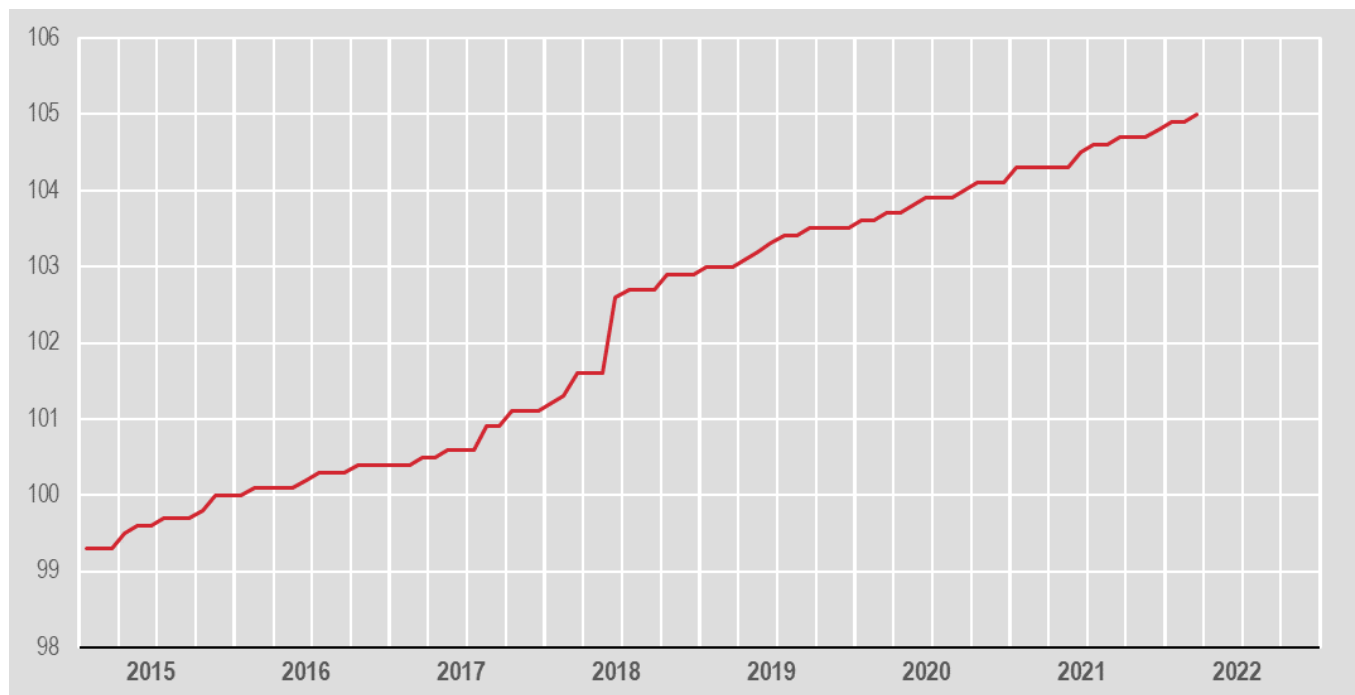
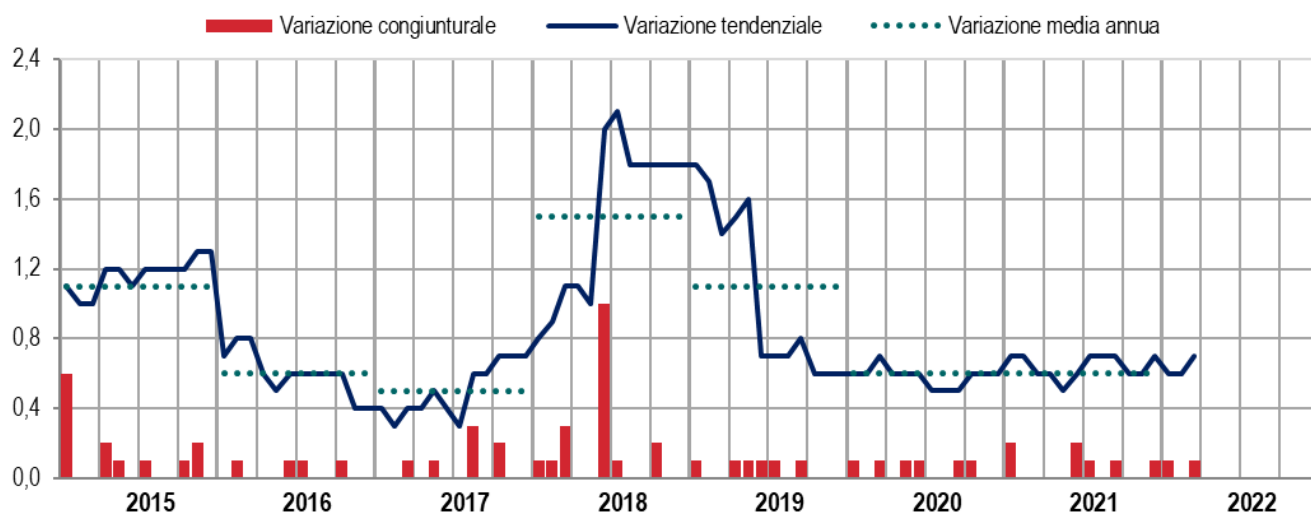


FIGURA 2. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE, VARIAZIONI PERCENTUALI CONGIUNTURALI, TENDENZIALI E DELLE MEDIE ANNUE

Gennaio 2015 - marzo 2022 (base dicembre 2015=100)



PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE E PER DIPENDENTE

Gennaio - marzo 2022, indici, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2015=100)

	Indici			Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali			
	gen 22	feb 22	mar 22	gen 22 dic 21	feb 22 gen 22	mar 22 feb 22	gen 22 gen 21	feb 22 feb 21	mar 22 mar 21	gen-mar 22 gen-mar 21
Retribuzioni orarie	104,9	104,9	105,0	0,1	0,0	0,1	0,6	0,6	0,7	0,6
Retribuzioni per dipendente	104,9	105,0	105,1	0,0	0,1	0,1	0,6	0,7	0,7	0,7

APPLICAZIONI CONTRATTUALI
PROSPETTO 2. PRINCIPALI APPLICAZIONI CONTRATTUALI

Gennaio - marzo 2022 (base dicembre 2015=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
Gennaio					
Agricoltura – Operai (accordi provinciali)	1,770	T	+1	-	+0,1
Estrazione minerali solidi	0,013	T e I	+77	-	+3,2
Alimentari	2,168	T	+24	-	+1,0
Conciarie	0,141	T e I	+39	-	+1,9
Carta e cartotecnica	0,439	T	+36	-	+1,6
Grafiche-editoriali	0,788	T	+31	-	+1,4
Gomma e materie plastiche	1,356	T	+37	-	+1,6
Vetro	0,262	I	+44	-	+1,8
Ceramica	0,247	T	+37	-	+1,7
Lapidei	0,255	T	+51	-	+2,5
Fiat	0,701	T	+41	-	+1,8
Edilizia (accordi provinciali)	3,571	I	+1	-	+0,1
Trasporto merci su strada+Servizi di Magazzinaggio	3,108	T	+11	-	+0,5
Trasporti marittimi	0,217	T	+23	-	+1,1
Trasporti aerei - vettori (c)	0,169	T	-566	-	-22,9
Società e consorzi autostradali	0,161	T	+49	-	+1,5
Febbraio					
Agricoltura - Operai (accordi provinciali)	1,770	T	0	-	0,0
Legno e prodotti in legno	1,200	T	+42	-	+2,1
Edilizia (accordi provinciali)	3,571	I	0	-	0,0
Scuola privata religiosa	0,242	T	+34	-	+1,9
Marzo					
Edilizia	3,571	T	+71	-	+3,2
Lavanderia industriale	0,151	T	+29	-	+1,4

(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.

(c) Per trasporto aereo-vettori, con il rinnovo del CCNL Assoaereo, ITA applica da gennaio le nuove tabelle retributive, in deroga ai vecchi minimi tabellari, per i piloti e assistenti di volo (per il personale a terra gli importi non cambiano) previste in caso di aziende che stipulano contratti di secondo livello con finalità di accompagnare fasi di start up e avvio di nuove attività.

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

ANDAMENTO SETTORIALE

PROSPETTO 3. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI

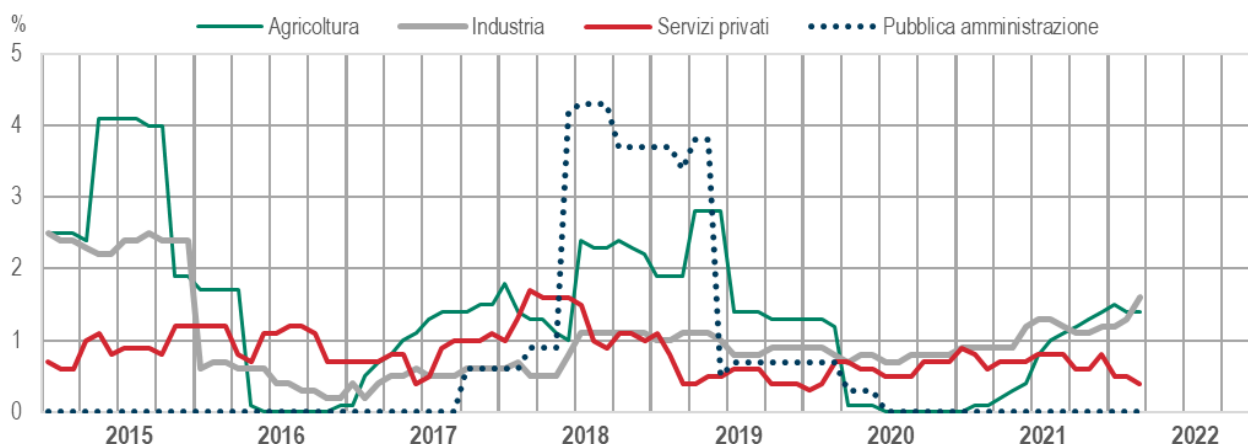
Gennaio - marzo 2022, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2015=100)

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI (a)	Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali		
	gen 2022 dic 2021	feb 2022 gen 2022	mar 2021 feb 2022	gen 2022 gen 2021	feb 2022 feb 2021	mar 2022 mar 2021
Agricoltura	+0,1	0,0	0,0	+1,5	+1,4	+1,4
Industria	+0,2	+0,1	+0,4	+1,2	+1,3	+1,6
Estrazione minerali	+0,2	0,0	0,0	+1,3	+1,3	+1,3
Alimentari	+1,0	0,0	0,0	+2,0	+2,0	+2,0
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	+0,1	0,0	0,0	+0,5	+0,5	+0,5
Legno carta e stampa	+0,7	+1,1	0,0	+1,1	+2,3	+2,3
Energia e petroli	0,0	0,0	0,0	+1,2	+1,2	+1,2
Chimiche	0,0	0,0	0,0	+1,4	+1,4	+1,4
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	+1,6	0,0	0,0	+1,8	+1,8	+1,8
Settore metalmeccanico	0,0	0,0	0,0	+1,3	+1,3	+1,3
Energia elettrica e gas	0,0	0,0	0,0	+1,1	+1,1	+1,1
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	0,0	0,0	0,0	+0,3	+0,3	+0,3
Edilizia	+0,1	0,0	+3,2	+0,1	+0,1	+3,3
Servizi privati	-0,1	0,0	0,0	+0,5	+0,5	+0,4
Commercio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Farmacie private	0,0	0,0	0,0	+3,9	+3,9	+3,9
Trasporti, servizi postali e attività connesse	-0,2	0,0	0,0	+0,3	+0,3	+0,3
Pubblici esercizi e alberghi	0,0	0,0	0,0	+1,7	+1,7	+1,0
Servizi d'informazione e comunicazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Telecomunicazioni	0,0	0,0	0,0	+2,5	+2,5	+2,5
Credito e assicurazioni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri servizi privati	0,0	+0,1	0,0	+0,8	+0,9	+0,8
TOTALE SETTORE PRIVATO	+0,1	0,0	+0,2	+0,9	+0,9	+1,0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0
Servizio Sanitario Nazionale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scuola	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0
Indice generale	+0,1	0,0	+0,1	+0,6	+0,6	+0,7

(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 2015 – marzo 2022, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2015=100)



COPERTURA CONTRATTUALE

Nel primo trimestre del 2022, tra i contratti monitorati, sono stati recepiti gli accordi di rinnovo di: scuola privata religiosa, cemento, calce e gesso, edilizia, mobilità - attività ferroviarie e Rai; nello stesso periodo sono scaduti 7 contratti.

Alla fine di marzo risultano quindi in vigore 39 contratti, che regolano il trattamento economico di circa 5,5 milioni di dipendenti e corrispondono al 45,7% del monte retributivo complessivo. Quest'ultima quota sale al 60,4% nel settore privato, differenziandosi per attività economica: 6,6% nel settore agricolo, 92,9% nell'industria, 34,9% nei servizi privati. Nella pubblica amministrazione l'incidenza è pari a zero, in quanto tutti i contratti sono scaduti (Prospetto 4).

PROSPETTO 4. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI MARZO 2022 E ACCORDI RECEPITI NEL 2022 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 2022	
Agricoltura	1,9	6,6	0,0	93,4
Industria	34,2	92,9	10,7	7,1
Servizi privati	39,5	34,9	2,5	65,1
Totale settore privato	75,6	60,4	6,2	39,6
Pubblica amministrazione	24,4	0,0	0,0	100,0
Totale economia	100,0	45,7	4,7	54,3

- (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) sul totale economia, determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2015, 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 aprile-settembre 2022 nell'ipotesi di assenza di rinnovi; tale quota diminuirebbe leggermente passando dal 45,3% di aprile 2022 al 43,3% di settembre 2022.

PROSPETTO 5. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE ALLA FINE DI MARZO 2022 CHE RIMARRANNO TALI NEI SEI MESI SUCCESSIVI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI (a)	Contratti in vigore					
	apr 2022	mag 2022	giu 2022	lug 2022	ago 2022	set 2022
Agricoltura	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6
Industria	91,6	91,6	91,6	86,2	86,2	86,2
Servizi privati	34,9	34,9	34,9	34,5	34,5	34,5
Totale settore privato	59,9	59,9	59,9	57,2	57,2	57,2
Pubblica amministrazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale economia	45,3	45,3	45,3	43,3	43,3	43,3

PROIEZIONI DELL'INDICE

Sulla base delle disposizioni definite dai contratti in vigore alla fine di marzo, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie per l'intera economia registrerebbe un incremento dello 0,9%, nel semestre aprile-settembre 2022, e dello 0,8% nella media del 2022 (Prospetto 6).

PROSPETTO 6. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. PROIEZIONI Aprile 2022 - settembre 2022, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2015=100)

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI (a)	apr 2022	mag 2022	giu 2022	lug 2022	ago 2022	set 2022	Media del semestre apr 2022- set 2022	Media annua 2022
Agricoltura	1,3	1,2	1,1	0,8	0,6	0,4	0,9	0,9
Industria	1,6	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5
Servizi privati	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Totale settore privato	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9
Pubblica amministrazione	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Totale economia	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8

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

TENSIONE CONTRATTUALE

Nel mese di marzo 2022, la quota di dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 55,4%, in diminuzione rispetto al mese precedente (59,6%). Mediamente, i mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto sono 30,8, in aumento rispetto allo stesso mese del 2021 (22,6). L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 17,0 mesi, in lieve diminuzione rispetto a quella registrata un anno prima (17,7).

Con riferimento al solo settore privato, la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 42,1%, in diminuzione rispetto al mese precedente (47,6%) e a marzo 2021 (72,2%). I mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 25,0, attesa media che scende a 10,5 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 2015 – marzo 2022, valori percentuali

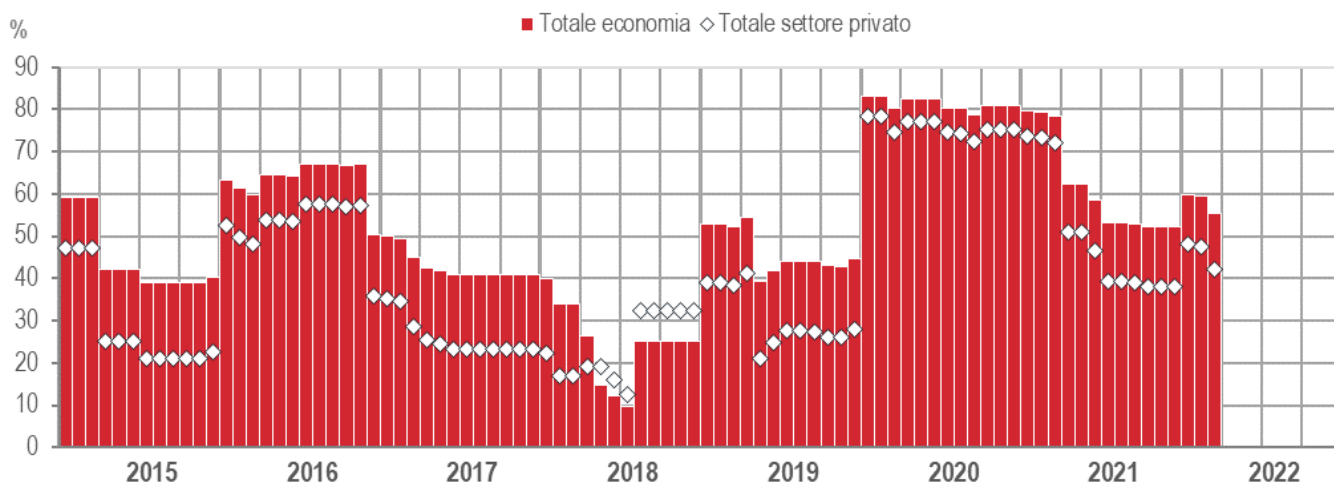
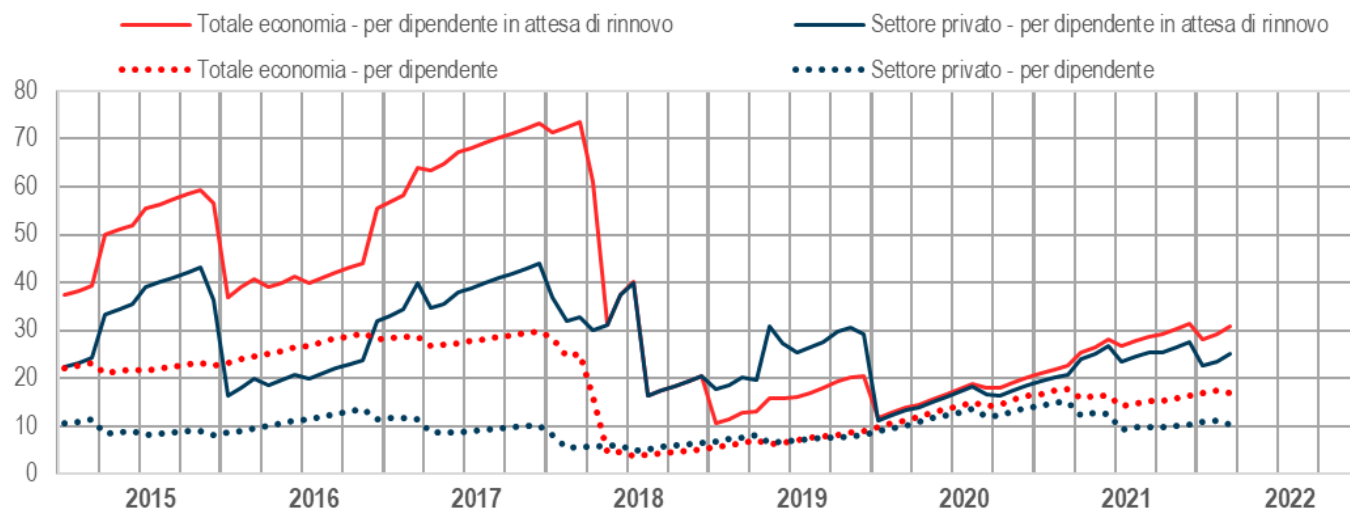


FIGURA 5. INDICATORI DI TENSIONE CONTRATTUALE. DURATA DELLA VACANZA CONTRATTUALE: TOTALE ECONOMIA E SETTORE PRIVATO. Gennaio 2015 - marzo 2022, mesi



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: 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).

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 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

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.

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. È l'indicatore 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 2015. La scelta, già adottata in precedenza, di riferirsi a 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 mensilizzata. L'anno di riferimento della nuova base è il 2015, in analogia a quanto stabilito per gli altri indicatori congiunturali. Le nuove serie sono calcolate a partire da gennaio 2015; pertanto, tali indici sostituiscono, per il periodo compreso tra il 2015 e il 2018, i corrispondenti indici mensili già pubblicati (base 2010). Tuttavia, soltanto a partire da gennaio 2019 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

Per la determinazione dell'indice mensile, l'indagine segue l'evoluzione delle retribuzioni lorde e dell'orario di lavoro definita nei contratti nazionali che fanno parte del campo di osservazione dell'indagine. Non sono seguiti i contratti dei dirigenti né la parte relativa agli apprendisti.

Nel complesso sono 73 i CCNL monitorati dall'indagine (Prospetto 1), mentre erano 75 in base 2010. Sono stati inclusi due nuovi contratti: il contratto specifico di lavoro per i dipendenti del gruppo Fiat (che dal 2012 non sono più regolati dal CCNL metalmeccanica industria) e il contratto per i dipendenti delle farmacie private. Nel contempo, nessuno di quelli già monitorati è stato escluso. La differenza del numero di contratti è la sintesi della riduzione dovuta all'accorpamento di accordi prima distinti (il contratto mobilità-Area contrattuale delle attività ferroviarie che include anche i dipendenti delle società dei servizi di appalto dalle Ferrovie; il contratto dei trasporti marittimi che comprende sia la sezione del personale navigante sia del personale di terra; il contratto del trasporto aereo-parte specifica vettori che ha riunito i piloti, gli assistenti di volo e il personale di terra).

I contratti nazionali monitorati nel settore privato sono 58 a fronte di circa 280 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 integrante quella contrattuale.

Per la pubblica amministrazione sono stati confermati i contratti già monitorati nella base precedente; per il comparto degli enti di ricerca sono stati inclusi anche i ricercatori e tecnologi. Tali contratti rappresentano il 96,2% del totale dei dipendenti della pubblica amministrazione.

Si tiene conto complessivamente del trattamento economico di 2.855 figure individuate, all'interno di ogni contratto, dalla qualifica e dai livelli di inquadramento a cui corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base. Delle 2.940 figure totali, 1.418 sono definite dai contratti nazionali (85 relative, però, a dirigenti pubblici che non rientrano nel calcolo dell'indice mensile), mentre le restanti 1.522 sono definite dai contratti territoriali (1.123 per l'agricoltura e 399 per il settore edile).

Per ogni settore di attività economica i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati sono i più rappresentativi cioè 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.

¹ Per il numero degli accordi si fa riferimento alla Circolare Inps del 24/04/2015 che aggiorna la Circolare Inps 03/05/1999, n.100. La lista dei CCNL risulta, anche nelle versioni più recenti non allineata all'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale.

PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI. BASE 2015. 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	326.913	1,90	991	132	1.123
Industria	24	4.179.655	34,19	623	316	939
Servizi privati	32	5.032.302	39,53	171	295	466
Totale settore privato	58	9.538.302	75,62	1.785	743	2.528
Pubblica amministrazione	15	2.825.142	24,38	-	327	327
Totale indice mensile	73	12.364.012	100,00	1.785	1.070	2.855
Dirigenti P.A. contrattualizzati	9	157.375	-	-	44	44
Dirigenti P.A. non contrattualizzati	5	90.809	-	-	41	41
Totale	87	12.612.196	-	-	1.155	2.940

La struttura occupazionale di riferimento

La popolazione di riferimento è costituita dai lavoratori dipendenti: operai, impiegati e quadri.

La stima del numero di posizioni lavorative alle quali 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 desunto da elaborazioni basate su elaborazioni derivate dall'UniEmens, mentre per gli operai sono state utilizzate specifiche elaborazioni, nell'ambito di Asia Agricoltura, basate sulle informazioni delle dichiarazioni trimestrali DMAG che le imprese agricole inviano all'Inps per la rilevazione della manodopera occupata. Queste informazioni hanno anche consentito di determinare il numero degli operai a tempo indeterminato e determinato. Per quest'ultimi, infatti, la contrattazione collettiva settoriale definisce tabelle retributive i cui importi (mensili per la generalità dei lavoratori) sono articolati su base giornaliera o oraria.

Il settore privato extra agricolo

Il numero delle posizioni lavorative dipendenti a tempo pieno del settore privato extra agricolo è stato calcolato da specifiche elaborazioni, relative al mese di dicembre 2015, basate sul Registro annuale sul costo del lavoro individuale che rappresenta un'estensione alle variabili relative a retribuzione e input di lavoro del sistema informativo sull'occupazione (DB-Occupazione) ed utilizza prevalentemente le dichiarazioni mensili contributive che le imprese devono presentare all'Inps (UniEmens).

La determinazione del numero di occupati per singolo contratto è stata effettuata in base alla corrispondenza tra la lista dei contratti definiti dall'Inps e quelli osservati dall'indagine.

Le analisi sono state condotte generalmente a livello di gruppo Ateco, ma per particolari situazioni si è reso necessario scendere a livello di classe.

Nel settore edile, per produrre specifici indicatori a livello provinciale, sono state utilizzate di fonte CNCE basate su informazioni presenti negli archivi di fonte amministrativa delle Casse edili provinciali.

La pubblica amministrazione

Nel settore pubblico, la numerosità dei dipendenti è quella desumibile dal Conto Annuale al 31 Dicembre 2015.

Particolari gruppi Ateco

Come per la precedente base, non tutti i gruppi Ateco hanno trovato rappresentazione². Sono state incluse le Ateco per le quali la somma dei dipendenti dei contratti seguiti dall'indagine è risultata superiore al 50% del totale dei dipendenti dello stesso gruppo. Per particolari gruppi Ateco che si trovano al di sotto di tale soglia, è stato necessario scendere a un livello di dettaglio maggiore per valutare la possibilità di includere le singole classi che lo compongono.

² Per maggiori dettagli cfr. Prospetto 2, Nota Informativa del 29 Aprile 2019.

Elementi contrattuali considerati negli indici mensili

Per ciascun livello di inquadramento del personale dipendente previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro osservati dall'indagine viene calcolata, mensilmente, la retribuzione annua pro capite spettante sulla base delle misure tabellari in vigore.

L'indagine tiene conto degli elementi retributivi presenti negli accordi collettivi che hanno carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; sono esclusi, pertanto, 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 sono sintetizzate nel prospetto 2.

In generale sono comuni a tutti i comparti i seguenti elementi: paga base, indennità di contingenza ed 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. Ore di assemblea;
5. Ore di studio;
6. Ore di riduzione del monte annuo, usufruite come permessi retribuiti.

PROSPETTO 2. 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	Elemento distinto della retribuzione
8	Anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale
9	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 9)
10	Rateo di giornate festive pagate
11	Rateo di 13ma mensilità
12	Rateo di 14ma e di eventuali altre mensilità aggiuntive
13	Rateo di eventuali altri istituti a carattere annuale
B	Totale su base mensile dei ratei degli importi annuali mensilizzati (somma delle voci da 10 a 13)
A+B	Retribuzione mensilizzata (somma delle voci da 1 a 13)

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 dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, al lavoratore dipendente in base a quanto stabilito dai contratti nazionali di lavoro e della normativa in vigore. La retribuzione viene resa mensile, cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante in 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 o altre riduzioni di orario non retribuite.

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. Tali indici 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 da corrispondere ai lavoratori dipendenti per ciascuna ora di lavoro prestata.

Per la costruzione dei numeri indice "elementari" (riferiti ai livelli di inquadramento stabiliti nei singoli contratti collettivi, separatamente per operai e impiegati), la retribuzione di ciascun mese viene rapportata alla corrispondente retribuzione del periodo di base (dicembre 2015).

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

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

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 (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 del periodo di base della figura j del contratto n .

Le proiezioni dell'indice. Il comunicato stampa, sfruttando le informazioni relative al complesso dei miglioramenti retributivi fissati nei rinnovi contrattuali, presenta una proiezione degli indici per i sei mesi successivi a quello di riferimento. Gli indici proiettati per i mesi futuri rappresentano la dinamica retributiva contrattuale già acquisita in uno specifico momento, alla quale andranno ad aggiungersi gli aumenti eventualmente definiti da contratti rinnovati successivamente. 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 con cui le scadenze contrattuali vengono rispettate costituisce uno degli aspetti più significativi del funzionamento del sistema delle relazioni industriali. Le informazioni raccolte mensilmente sulla durata 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 medesimo monte e il totale dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (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.

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.

Il prospetto 3 riporta il confronto tra la struttura di ponderazione della base 2010 e 2015, relativamente ai comparti contrattuali nell'analisi delle dinamiche retributive.

PROSPETTO 3 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 2010 e 2015

	Base 2010		Base 2015	
	Dipendenti	Peso sul monte salariale (a)	Dipendenti	Peso sul monte salariale (a)
AGRICOLTURA	347.611	1,80	326.913	1,90
INDUSTRIA	4.616.503	33,94	4.179.655	34,19
Estrazione minerali	15.503	0,17	17.342	0,22
Alimentari (b)	252.988	1,97	252.402	2,17
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	378.233	2,37	364.250	2,53
Legno, carta e stampa	360.032	2,50	315.968	2,43
Energia e petroli	25.124	0,29	22.087	0,28
Chimiche	204.440	1,62	208.397	1,84
Gomma, plastica e lav. minerali non metalliferi	331.159	2,33	297.864	2,37
Settore metalmeccanico (c)	2.191.517	15,88	2.063.123	16,83
Energia elettrica e gas	80.895	0,77	68.810	0,73
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	137.036	1,18	134.032	1,22
Edilizia	639.576	4,86	435.380	3,57
SERVIZI PRIVATI	5.008.944	37,25	5.032.302	39,53
Commercio	1.947.282	14,13	1.902.364	14,80
Farmacie private (d)	-	-	46.134	0,40
Trasporti, servizi postali e attività connesse	837.913	6,67	825.915	6,96
Pubblici esercizi e alberghi	634.521	4,04	604.402	4,07
Servizi di informazione e comunicazione	37.984	0,42	37.114	0,43
Telecomunicazioni	104.676	0,77	108.439	0,88
Credito e assicurazioni	415.226	4,78	399.267	4,88
Altri servizi privati	1.031.342	6,43	1.108.667	7,11
TOTALE SETTORE PRIVATO	9.973.058	72,99	9.538.870	75,62
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2.915.224	27,01	2.825.142	24,38
Comparti di contrattazione collettiva	2.437.967	21,94	2.361.264	19,74
Di cui Ministeri	166.557	1,37	145.535	1,20
Regioni e autonomie locali	513.432	3,92	449.889	3,39
Servizio Sanitario Nazionale	557.649	5,03	528.788	4,38
Scuola	1.026.272	10,04	1.062.575	9,14
Forze dell'ordine	314.002	3,44	298.176	3,07
Militari – Difesa	129.848	1,35	131.474	1,28
Attività dei vigili del fuoco	33.407	0,28	34.228	0,29
Totale economia	12.888.282	100,00	12.364.012	100,00

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

(b) In base 2010 il settore delle industrie alimentari includeva anche i dipendenti delle industrie del tabacco.

(c) Include i dipendenti regolati dal contratto nazionale dei lavoratori dell'industria metalmeccanica e dal contratto collettivo specifico di lavoro del gruppo Fiat.

(d) Non presente nella base 2010.

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.

Nel comunicato stampa trimestrale sono pubblicati secondo la classificazione per contratto e raggruppamento di contratti.

Nella banca dati I.Stat (<http://www.dati.istat.it>) gli indici delle retribuzioni contrattuali (orari e per dipendente, per entrambe le classificazioni Ateco e contratto) e gli indicatori relativi alla tensione contrattuale vengono diffusi mensilmente. Trimestralmente sono rilasciati i livelli della retribuzione di cassa per Ateco. Con cadenza annuale, in occasione dell'uscita del comunicato relativo al quarto trimestre, vengono diffusi gli indici medi annui, i livelli retributivi annui di cassa e competenza e i livelli retributivi per la totalità della Pubblica amministrazione comprensiva dei dirigenti.

Nella banca dati Rivaluta (<http://rivaluta.istat.it/Rivaluta/>) sono disponibili con aggiornamento mensile i dati per contratto (serie raccordate a partire dal 1982 o dall'anno in cui la serie è stata inserita nella rilevazione).

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
