

SISTEMA STATISTICO NAZIONALE
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Lavoro

LAVORO E RETRIBUZIONI

Anno 1999



Annuari

Indice

Pagina

Premessa	11
-----------------------	----

INDICATORI DEL LAVORO NELLE GRANDI IMPRESE DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI

Indici mensili del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi	13
Caratteristiche dell'indagine.....	13
L'evoluzione degli indicatori.....	14
Definizioni.....	14

RETRIBUZIONI E ORARI CONTRATTUALI

Indici mensili delle retribuzioni contrattuali	17
Caratteristiche dell'indagine.....	17
L'attività contrattuale nel 1999	19
La sintesi.....	19
L'analisi.....	20
Gli aumenti retributivi per i principali contratti e le novità dell'anno	21
I principali contratti in attesa di rinnovo	23
L'evoluzione degli indicatori.....	23
Retribuzioni provinciali degli operai agricoli	24
Caratteristiche dell'indagine.....	24
Retribuzioni e costo del lavoro nelle industrie delle costruzioni nei capoluoghi di regione	25
Caratteristiche dell'indagine.....	25
Retribuzioni annue lorde di competenza	26
Caratteristiche dell'elaborazione.....	26
I principali risultati.....	26
Durata contrattuale del lavoro	29
Caratteristiche dell'elaborazione.....	29
Retribuzioni e orari per professione	29
Altre informazioni contrattuali	31
Definizioni	31

CONFLITTI DI LAVORO E CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Conflitti di lavoro	33
Caratteristiche dell'indagine.....	33
L'evoluzione dei conflitti di lavoro	33
Definizioni.....	34
Cassa integrazione guadagni	34
Caratteristiche dell'indagine.....	34
L'evoluzione delle ore di cassa integrazione guadagni	35

TAVOLE STATISTICHE

Capitolo 1 – Indicatori del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi

		Pagina
Tavola 1.1	- Occupazione alle dipendenze lordo cig per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	39
Tavola 1.2	- Occupazione alle dipendenze lordo cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto al mese precedente).....	41
Tavola 1.3	- Occupazione alle dipendenze lordo cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	43
Tavola 1.4	- Occupazione alle dipendenze netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	45
Tavola 1.5	- Occupazione alle dipendenze netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto al mese precedente).....	47
Tavola 1.6	- Occupazione alle dipendenze netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	49
Tavola 1.7	- Ore effettivamente lavorate per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	51
Tavola 1.8	- Ore effettivamente lavorate per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	53
Tavola 1.9	- Incidenza percentuale delle ore straordinarie sulle ore ordinarie per attività economica e per posizione nella professione . – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	55
Tavola 1.10	- Ore di cassa integrazione guadagni per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	57
Tavola 1.11	- Ore di cassa integrazione guadagni per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	59
Tavola 1.12	- Retribuzioni lorde medie per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	61
Tavola 1.13	- Retribuzioni lorde medie per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	63
Tavola 1.14	- Retribuzioni lorde medie continuative medie per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	65
Tavola 1.15	- Retribuzioni lorde continuative medie per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	67
Tavola 1.16	- Costo del lavoro medio per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Indici mensili).....	69
Tavola 1.17	- Costo del lavoro medio per dipendente netto cig per attività economica e per posizione nella professione – (Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	71

Capitolo 2 – Retribuzioni e orari contrattuali

NUMERI INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

	Pagina
Tavola 2.1 - Indici medi annui delle retribuzioni contrattuali per dipendente e variazioni percentuali sull'anno precedente per ramo di attività economica e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100.....	73
Tavola 2.2 - Indici medi annui delle retribuzioni contrattuali per dipendente e variazioni percentuali sull'anno precedente per ramo di attività economica, contratto e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100.....	74
Tavola 2.3 - Indici mensili delle retribuzioni contrattuali per dipendente, per ramo di attività economica, contratto e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100 - Anno 1999.....	80
Tavola 2.4 - Indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente, per ramo di attività economica, contratto e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995 =100 - Anno 1999 (Variazioni percentuali tendenziali).....	86
Tavola 2.5 - Indici medi annui delle retribuzioni contrattuali orarie e variazioni percentuali sull'anno precedente per ramo di attività economica e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100.....	92
Tavola 2.6 - Indici medi annui delle retribuzioni contrattuali orarie e variazioni percentuali sull'anno precedente per ramo di attività economica, contratto e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100.....	93
Tavola 2.7 - Indici mensili delle retribuzioni contrattuali orarie, per ramo di attività economica, contratto e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100 - Anno 1999.....	99
Tavola 2.8 - Indici delle retribuzioni contrattuali orarie, per ramo di attività economica, contratto e per categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995 =100 - Anno 1999 (Variazioni percentuali tendenziali).....	105
Tavola 2.9 - Indici medi annui della durata contrattuale del lavoro e variazioni percentuali sull'anno precedente per ramo di attività economica e contratto, per il complesso dei dipendenti (operai ed impiegati) - Base Dicembre 1995=100.....	111
Tavola 2.10 - Indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente, secondo la classificazione delle attività economiche - Base Dicembre 1995=100 - Anno 1999.....	113

RETRIBUZIONI PROVINCIALI DEGLI OPERAI AGRICOLI

Tavola 2.11 - Composizione delle retribuzioni contrattuali medie annue degli operai agricoli a tempo indeterminato per provincia e categoria di dipendenti - Anno 1999.....	120
Tavola 2.12 - Composizione delle retribuzioni contrattuali medie orarie degli operai agricoli a tempo determinato per provincia e categoria di dipendenti - Anno 1999.....	131

VALORI ASSOLUTI DELLE RETRIBUZIONI LORDE CONTRATTUALI E DELLA DURATA CONTRATTUALE DEL LAVORO; COSTO DEL LAVORO NELLE INDUSTRIE DELLE COSTRUZIONI:

Tavola 2.13 - Retribuzioni contrattuali annue di competenza e variazioni percentuali per ramo di attività economica, contratto e categoria di dipendenti - Base Dicembre 1995=100 - Anni 1998-1999.....	142
---	-----

	Pagina
Tavola 2.14 - Retribuzioni contrattuali annue di competenza per ramo di attività economica e contratto, secondo le principali voci retributive - Base Dicembre 1995=100 - Anni 1998-1999.....	144
Tavola 2.15 - Retribuzioni contrattuali annue di competenza per comparto e per livello di inquadramento secondo le principali voci retributive - Anno 1999.....	156
Tavola 2.17 - Retribuzioni e costo del lavoro nelle industrie delle costruzioni nei capoluoghi di Regione - Anno 1999.....	164
Tavola 2.18 - Durata contrattuale annua lorda del lavoro, ore di ferie, altre ore di riduzione e durata netta del lavoro per contratto, per il complesso dei dipendenti - Anno 1999.....	166
Tavola 2.19 - Durata contrattuale annua netta del lavoro in ore per contratto e categoria di dipendenti Anni 1997 - 1999.....	168
Tavola 2.20 - Date di stipula, di decorrenza e di scadenza relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro osservati dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali, con riferimento agli ultimi due accordi recepiti	170
Tavola 2.21 - Retribuzioni contrattuali di competenza ed orario settimanale di lavoro, per contratti, livelli di inquadramento e professioni.....	172

Capitolo 3 – Conflitti di lavoro e cassa integrazione guadagni

CONFLITTI DI LAVORO

Tavola 3.1 - Numero dei conflitti di lavoro distinti per causa, ramo di attività economica e per regione	175
Tavola 3.2 - Lavoratori partecipanti distinti per causa, ramo di attività economica e per regione.....	177
Tavola 3.3 - Ore di lavoro perdute distinte per causa, ramo di attività economica e per regione.....	179
Tavola 3.4 - Conflitti di lavoro, lavoratori partecipanti ed ore di lavoro perdute distinti per tipo di conflitto e per classe di lavoratori partecipanti - Anno 1999.....	181
Tavola 3.5 - Conflitti di lavoro, lavoratori partecipanti ed ore di lavoro perdute distinti per tipo di conflitto e per classe di ore di lavoro perdute - Anno 1999	181
Tavola 3.6 - Ore di lavoro perdute distinte per mese, per tipo di conflitto e per ramo di attività economica - Anno 1999	182
Tavola 3.7 - Ore di lavoro perdute distinte per mese, per tipo di conflitto e per causa - Anno 1999.....	182
Tavola 3.8 - Ore di lavoro perdute distinte per mese, per tipo di conflitto e per regione - Anno 1999	183
Tavola 3.9 - Conflitti di lavoro originati dal rapporto di lavoro, lavoratori partecipanti ed ore perdute per ramo di attività economica e per regione - Anno 1999.....	184
Tavola 3.10 - Ore di lavoro perdute per ramo di attività economica e per provincia - Anno 1999..	186

	Pagina
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI	
Tavola 3.11 - Ore concesse dalla cassa integrazione guadagni nell'industria per qualifica e numero di ore concesse agli operai per attività economica, variazioni sull'anno precedente e composizione percentuale - Anni 1995-1999.....	190
Tavola 3.12 - Ore concesse dalla cassa integrazione guadagni degli operai nell'industria, per settore, regione e composizione percentuale - Anni 1995-1999.....	191
MODELLI DI RILEVAZIONE	193
SEGNI CONVENZIONALI	

Nelle tavole della presente pubblicazione sono adoperati i seguenti segni convenzionali:
 Linea (-) quando il fenomeno non esiste
 Tre puntini (...) per i numeri che non raggiungono la metà della cifra dell'ordine minimo considerato.

Premessa

L'annuario "Lavoro e retribuzioni" raccoglie informazioni sui principali aspetti relativi al lavoro visto dal lato delle imprese: occupazione, orari di lavoro, retribuzioni, costo del lavoro, ore non lavorate per astensioni provocate da conflitti di lavoro, ore concesse dalla cassa integrazione guadagni.

Il primo capitolo riguarda gli indicatori per il 1999 dell'indagine mensile sulle grandi imprese dell'industria e dei servizi, aventi 500 e più addetti. In esso sono riportati, tra l'altro, i numeri indice riferiti all'occupazione alle dipendenze, alle ore lavorate, alle retribuzioni ed al costo del lavoro.

Il secondo capitolo, pur mantenendo una struttura simile a quella delle precedenti edizioni, presenta alcune novità. Infatti, oltre alle consuete informazioni riguardanti:

- i valori degli indicatori mensili sulle retribuzioni contrattuali (anno 1999);
- i dati retributivi provinciali degli operai agricoli, acquisiti mediante l'apposita rilevazione annuale;
- la durata contrattuale annua del lavoro;

si propongono i valori assoluti delle retribuzioni contrattuali annue, con un'informazione più ampia rispetto al passato. Nella relativa sezione si presentano i dati rivisti dell'anno 1998, nonché informazioni disaggregate per qualifica di inquadramento (operai e impiegati).

Ulteriore elemento di novità è costituito dalla presentazione più dettagliata dei dati relativi all'indagine sulle retribuzioni e costo del lavoro provinciale degli operai dell'edilizia (per i soli capoluoghi di provincia).

Infine, è stata inserita una tavola contenente le informazioni che l'Istat comunica ogni anno al Bureau International du Travail (BIT) in relazione alle retribuzioni per professione: presentata per la prima volta nel volume Lavoro e retribuzioni, essa costituisce un'ulteriore innovazione.

Nel terzo capitolo sono riportati i dati relativi alle astensioni dal lavoro di tipo collettivo (indicate con il termine di "conflitti di lavoro"), originate sia da motivi inerenti il rapporto di lavoro sia da altre cause, e le ore di Cassa integrazione guadagni autorizzate alle aziende.

Per una migliore interpretazione dei dati retributivi presentati, si sottolinea che l'indagine sulle grandi imprese fornisce numeri indice mensili sulla dinamica delle retribuzioni lorde e del costo del lavoro corrispondenti alle effettive erogazioni effettuate dalle imprese, evidenziando così rilevanti oscillazioni, in particolare nei mesi in cui vengono corrisposte le mensilità aggiuntive. Al contrario, la rilevazione sulle retribuzioni contrattuali mensili, essendo costruita sulla mensilizzazione della base teorica dei livelli retributivi annui previsti dai contratti nazionali di lavoro, presenta indicatori caratterizzati da una dinamica generalmente non decrescente.

INDICATORI DEL LAVORO NELLE
GRANDI IMPRESE DELL'INDUSTRIA E
DEI SERVIZI

Indici mensili del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi

Caratteristiche dell'indagine

Nella presente pubblicazione, l'Istituto nazionale di statistica aggiorna la serie di indicatori del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi all'anno 1999.*

Nei precedenti volumi era stato posto in evidenza che il processo di ristrutturazione dell'indagine e, soprattutto, la contemporanea applicazione della classificazione ATECO 91 hanno creato notevoli problemi di comparabilità con la serie precedente, riferita ai dati fino al 1995. D'altra parte, la domanda degli utilizzatori richiede la disponibilità di serie comparabili via via più lunghe, cosicché l'Istat ha proceduto alla ricostruzione delle serie storiche dei principali indicatori, con base e classificazioni nuove, da gennaio 1993 a dicembre 1995. Le linee metodologiche attraverso le quali si è articolata la ricostruzione e le serie storiche risultanti sono state divulgate nella collana "Informazioni" - settore Lavoro.

Sono interessate alla rilevazione, realizzata a cadenza mensile, tutte le imprese dell'industria (esclusa l'edilizia) e dei servizi aventi almeno 500 addetti che svolgono la loro attività economica nei seguenti settori:

- estrazione minerali;
- attività manifatturiere;
- produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio, riparazioni autoveicoli, motocicli e beni personali e della casa;
- alberghi e ristoranti;
- trasporti, magazzinaggio e comunicazioni;
- intermediazione monetaria e finanziaria;
- attività imprenditoriale, noleggio, informatica, ricerca ed altre attività professionali ed imprenditoriali.

Le informazioni rilevate, elaborate distintamente per le qualifiche impiegate e non impiegate, riguardano le seguenti variabili:

- i dipendenti alla fine del mese di riferimento e del mese precedente;
- i flussi di entrata e di uscita ad essi relativi;
- le ore di lavoro (ordinarie, straordinarie, retribuite non lavorate);
- le retribuzioni lorde (a carattere continuativo e saltuario od occasionale);
- gli oneri sociali a carico del datore di lavoro (contributi sociali e provvidenze al personale);
- gli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto (TFR).

Per ciascuna sottosezione di attività economica gli indici mensili relativi ai vari fenomeni oggetto d'indagine sono costruiti con riferimento ai corrispondenti valori medi dell'anno 1995, fatta eccezione per l'occupazione alle dipendenze, la cui base di riferimento è costituita dal numero dei dipendenti presenti al 31 dicembre 1995.

Le medie di periodo sono determinate calcolando la media aritmetica semplice degli indici mensili per quanto concerne l'occupazione alle dipendenze e la media ponderata (in base al numero di dipendenti) per i rimanenti indicatori. Gli indici dell'occupazione alle dipendenze vengono forniti anche "al netto dei dipendenti posti in cassa integrazione guadagni": a tale scopo il numero delle ore usufruite mensilmente dalle imprese per la cassa integrazione guadagni, sia ordinaria che straordinaria, viene convertito in numero di dipendenti in cig a zero ore.

Tale conversione viene effettuata sia per valutare in modo più preciso l'evoluzione del volume di lavoro effettivamente impiegato nel processo produttivo, sia per consentire confronti temporali corretti degli indicatori relativi a valori *pro capite* (ad esempio le retribuzioni). La stima si ottiene dividendo le ore di cig per il prodotto tra il numero dei giorni lavorativi nel mese, conteggiati in base ad una settimana lavorativa su 5 giorni, ed il numero di ore contrattuali giornaliere. Il risultato ottenuto viene detratto dal totale della manodopera, ottenendo il numero dei dipendenti al netto della cig da utilizzare nel calcolo degli indicatori.

L'andamento degli indicatori, oltre che da cause connesse a mutamenti di fondo dei fenomeni considerati, può essere influenzato da circostanze di carattere episodico ed accidentale (diverso numero dei giorni lavorativi nel mese, corresponsione di premi, arretrati e gratifiche in particolari periodi dell'anno, slittamenti di pagamenti di mensilità aggiuntive, conflitti di lavoro, ecc.).

L'evoluzione degli indicatori

Nel 1999 l'occupazione alle dipendenze (al lordo dei dipendenti in cig) ha registrato, nelle grandi imprese industriali, una flessione media del 3,1 per cento rispetto all'anno precedente, con un andamento in corso d'anno che, dopo la forte caduta nei mesi iniziali, ha visto una attenuazione della tendenza discendente.

L'indice, calcolato al netto dei dipendenti in cig, presenta una flessione complessiva del 3,0 per cento, che sconta la riduzione del ricorso alla cassa integrazione guadagni (meno 3,1 per cento in media) registrato soprattutto nell'ultimo trimestre del 1999.

Nell'insieme del settore industriale le ore effettivamente lavorate per dipendente, al netto dei cassaintegrati, hanno fatto registrare nel 1999 una flessione dello 0,4 per cento, in presenza di un giorno lavorativo in più rispetto al 1998. Anche l'incidenza delle ore straordinarie è diminuita, passando dal 4,9 per cento del 1998 al 4,8 per cento del 1999. La retribuzione lorda media per dipendente è cresciuta dell'1,7 per cento (più 1,9 per cento la retribuzione continuativa), mentre il costo del lavoro è cresciuto dell'1,0 per cento.

Nel settore dei servizi, l'occupazione (al lordo dei dipendenti in cig) è diminuita complessivamente dello 0,4 per cento tra il 1998 ed il 1999, con tassi mensili sostanzialmente costanti. Non dissimile è stato l'andamento degli occupati al netto dei lavoratori in cig (meno 0,5 per cento).

Le ore effettivamente lavorate, in presenza di un giorno lavorativo in più nel 1999 rispetto al 1998, sono diminuite dell'1,0 per cento, mentre l'incidenza delle ore di straordinario è aumentata, passando dal 6,4 per cento del 1998 al 6,7 per cento del 1999.

La retribuzione lorda media è aumentata dello 0,5 per cento (più 0,4 per cento la retribuzione continuativa), mentre il costo del lavoro è diminuito dello 0,1 per cento.

Definizioni

Occupazione alle dipendenze: personale in forza all'impresa che è legato ad essa da un contratto di lavoro diretto, sulla base del quale percepisce una retribuzione. Gli occupati alle dipendenze rilevati sono:

- dirigenti;
- impiegati, intermedi e quadri (incluse le categorie speciali);
- operai ed apprendisti.

Nel settore del credito, i funzionari che fanno parte della carriera direttiva sono inclusi nella categoria dei dirigenti; i quadri ed i commessi sono compresi nella categoria delle qualifiche impiegatizie.

Gli apprendisti sono costituiti dai dipendenti la cui partecipazione alla produzione è subordinata allo svolgimento di attività tali da consentire l'acquisizione di una qualificazione professionale (L.25/55 e successive modifiche). Sono esclusi dalla categoria degli apprendisti i dipendenti con contratto di formazione e lavoro: questi ultimi sono indicati opportunamente nelle altre qualifiche.

Nel numero dei lavoratori dipendenti è compreso anche il personale temporaneamente assente nel mese di riferimento per cause varie quali: ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni. I dipendenti che prestano attività all'estero sono inclusi soltanto se sono retribuiti dall'impresa.

Sono esclusi dal numero dei lavoratori dipendenti:

- i dirigenti retribuiti principalmente per mezzo di una partecipazione agli utili d'impresa o "a forfait", il presidente, l'amministratore delegato, i membri in carica dei consigli di amministrazione della società o dei consigli direttivi delle società di capitale;

- il personale che lavora esclusivamente su commissione nell'industria; gli intermediari ed il personale dei servizi esterni a carattere commerciale retribuiti integralmente a provvigione per le assicurazioni;
- il personale che, pur lavorando presso l'impresa, è dipendente da imprese titolari di lavoro in appalto (es.: impresa di pulizia);
- il personale che sta prestando il servizio militare (salvo se richiamato per brevi periodi)

Ore effettivamente lavorate: si riferiscono solo alle ore di lavoro effettuate dal personale dipendente (esclusi i dirigenti), con esclusione delle ore di cassa integrazione guadagni e delle ore non lavorate relative ad assenze per ferie, festività ed in genere di tutte le ore non lavorate, anche se per esse è stata corrisposta una retribuzione.

Le informazioni rilevate sono:

- il numero delle ore ordinarie effettivamente lavorate, anche notturne e festive;
- quelle prestate al di fuori dell'orario ordinario di lavoro; le ore di lavoro domenicale, festivo o notturno sono comprese nello straordinario solo se non rientrano nell'orario normale dei turni di lavoro continui o avvicendati.

Retribuzioni lorde: (esclusi i dirigenti) comprendono tutti i compensi continuativi e saltuari od occasionali, al lordo dei contributi sociali e delle imposte a carico dei lavoratori dipendenti ed al netto dei pagamenti anticipati per conto degli Enti di previdenza e degli altri Enti di assicurazione finalizzati a coprire eventi, rischi o bisogni che costituiscono prestazioni sociali (quali la malattia, l'infortunio sul lavoro, la maternità, la famiglia, la disoccupazione, la cassa integrazione guadagni, ecc.).

Le retribuzioni lorde mensili sono costituite da una componente continuativa e da una componente saltuaria od occasionale. La componente continuativa è rappresentata dagli importi corrisposti in occasione di ogni periodo di paga, distinti nella parte relativa al lavoro ordinario e in quella relativa al lavoro straordinario. La componente saltuaria od occasionale è costituita dalle mensilità aggiuntive; dai premi di carattere stagionale, di fine anno, ecc.; dalle gratifiche di bilancio, di esercizio, ecc.; dagli arretrati ed una tantum, dai compensi a carattere eccezionale corrisposti ai lavoratori che lasciano l'impresa, purché tali importi non siano previsti da un contratto collettivo di lavoro. Come già detto, sono escluse le indennità erogate dagli Enti di previdenza e dagli altri Enti di assicurazione per il verificarsi di eventi, rischi, bisogni, anche se il corrispondente ammontare è stato anticipato temporaneamente dal datore di lavoro.

Costo del lavoro: (esclusi i dirigenti) è costituito dalle retribuzioni lorde, dagli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto e dagli oneri sociali a carico del datore di lavoro. Questi ultimi comprendono, da un lato i contributi sociali effettivi versati agli Enti di previdenza, e dall'altro le provvidenze al personale (diverse dalle retribuzioni in natura) per erogazioni di benefici ai dipendenti ed alle rispettive famiglie.

RETRIBUZIONI E ORARI CONTRATTUALI

Indici mensili delle retribuzioni contrattuali

Caratteristiche dell'indagine

Le retribuzioni contrattuali dei lavoratori dipendenti sono determinate sulla base dei contenuti dei contratti nazionali di lavoro e della normativa in vigore; esse rappresentano la parte prevalente della retribuzione complessiva o di fatto, la quale dipende, oltre che dalla contrattazione collettiva, anche dalle autonome politiche aziendali. La rilevazione tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; esclude, invece, i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum. Per quanto riguarda il comparto dell'agricoltura e quello delle costruzioni, vengono presi in considerazione anche i relativi accordi conclusi a livello provinciale.¹

La retribuzione contrattuale considerata ai fini del calcolo degli indici è formata dalle seguenti voci: paga o stipendio base, indennità di contingenza, E.D.R. (elemento distinto della retribuzione), aumenti periodici di anzianità ed altre competenze corrisposte con carattere di generalità e continuità (ad esempio indennità e premi di produzione, laddove sia possibile una valutazione), nonché mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima, ecc.). Da tale retribuzione restano escluse le erogazioni stabilite dalla contrattazione aziendale o connesse con le situazioni personali dei singoli lavoratori (quali ad esempio l'indennità di rischio, l'indennità per disagiata sede, l'indennità di cassa, ecc.). La retribuzione considerata è quella lorda, comprensiva dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei lavoratori dipendenti².

La struttura retributiva considerata in ciascun comparto contrattuale è omogenea per quanto concerne gli elementi di base (paga base, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione), mentre è variabile da comparto a comparto per quanto riguarda le altre voci. Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati, generalmente, con riferimento ad una anzianità corrispondente ad 8 anni; le indennità sono calcolate in relazione a parametri fissi, stimati in occasione della determinazione della base di riferimento degli indicatori. Essi risultano diversificati ed eterogenei tra i diversi comparti. L'entità dei premi, che comunque non dipende dalla efficienza e/o dalla produttività dei singoli dipendenti, è stabilita d'accordo con le associazioni di categoria ed è relativa alla quota dei premi erogata alla generalità dei dipendenti, in forma mensile o annuale. Ne consegue che, mentre gli indici risultano generalmente idonei a comparare le dinamiche retributive registrate tra i diversi comparti, il confronto dei valori retributivi assoluti non sempre fornisce una misura corretta dei differenziali effettivi. Inoltre, poiché il sistema di ponderazione e i parametri di calcolo della retribuzione accessoria, rimangono fissati all'epoca di costruzione della base di riferimento, la confrontabilità può diminuire a mano a mano che ci si allontana da quel momento.

Poiché il calcolo degli indici viene eseguito a cadenza mensile, la retribuzione annua complessiva, calcolata sulla base delle misure tabellari in vigore nel mese di riferimento, viene "mensilizzata", ridotta cioè in dodicesimi, tenendo conto anche degli elementi corrisposti con periodicità diversa dal mese.

Tutte le variazioni relative alle retribuzioni ed alla durata contrattuale del lavoro, sono, di norma, applicate nel mese della loro decorrenza effettiva. Va precisato, tuttavia, che le variazioni conseguenti ad un rinnovo contrattuale di lavoro sono applicate soltanto dal momento in cui viene ratificato l'accordo per il settore privato e pubblico contrattualizzato, o in seguito alla emanazione di provvedimenti legislativi per i dipendenti non contrattualizzati del pubblico impiego. Se un contratto prevede decorrenza economica pregressa, gli indici registrano immediatamente la variazione a partire dal mese in cui l'accordo è stato recepito, ma non

¹ Vedi: "Numeri indice delle retribuzioni contrattuali – Base 1975=100 – Metodi e norme _ Serie A, n. 17 – ISTAT.

² Al fine di fornire informazioni più complete sulle retribuzioni si osserva che, contestualmente alla elaborazione dei numeri indici delle retribuzioni contrattuali, l'Istat elabora annualmente anche la retribuzione annua di competenza (vedi paragrafo corrispondente).

Capitolo realizzato da Angela Golino, Emma Cicchetti e Luciano Pantoni. I programmi informatici delle tavole relative al presente capitolo sono a cura di Rosaria Occulto

subiscono un processo di ricostruzione retrospettiva per il periodo precedente. Tale principio non viene applicato solo nel caso della determinazione delle retribuzioni relative al periodo base delle serie, in quanto è necessario che il riferimento degli indicatori non risulti distorto da decorrenze applicative sfalsate rispetto a quelle previste dagli accordi.

Per quanto riguarda la costruzione dei numeri indice, si procede attraverso più fasi. Dapprima si calcolano gli indici elementari di contratto mediante il rapporto tra il valore assoluto della retribuzione "mensilizzata", per ciascun livello di inquadramento contrattuale, riferita ad un dato mese e quello della corrispondente retribuzione del periodo assunto come base; per ottenere gli indici di ordine superiore (di comparto, di classe, di settore, di ramo) quelli elementari sono aggregati con la formula di Laspeyres³, nella quale i coefficienti di ponderazione sono forniti dai "monti salariali" determinati, per ciascuna serie da aggregare, dal prodotto del valore retributivo calcolato nel periodo assunto a riferimento per il corrispondente numero di occupati (valore medio annuo).

Analogamente, che considera gli indici delle ore contrattuali ed il monte ore del periodo base, viene applicata per la costruzione degli indicatori medi della durata contrattuale del lavoro; essa è determinata moltiplicando l'orario settimanale contrattuale per le 52 settimane di calendario e sottraendo da tale valore le ore corrispondenti alle ferie, alle festività, ai permessi retribuiti, al diritto allo studio e alla partecipazione ad assemblee stabiliti per legge o per contratto. Le tavole 2.18 e 2.19, riportano i valori delle ore di lavoro considerando l'evoluzione verificatasi negli anni in ciascuno degli elementi sopracitati.

Non figurano nel calcolo, le ore corrispondenti alle giornate di assenza dal lavoro per scioperi, malattia, matrimonio o altre cause, né, generalmente, le ore lavorate a titolo di straordinario, tutte valutabili solo in base a situazioni di fatto. Analogamente a come operato per le retribuzioni contrattuali, anche per la durata del lavoro si calcola la durata annua per ognuna delle figure contrattuali osservate. Per ciascuna di esse, vengono costruiti, con riferimento ad ogni mese, i numeri indice rapportando il valore del mese corrente a quello medio corrispondente del periodo base. Dai numeri indice elementari (riferiti a ciascuna figura contrattuale) si passa agli indici di ordine superiore mediante media aritmetica ponderata, con ponderazione a base costante (formula di Laspeyres). I pesi sono costituiti dai "monti ore lavorabili" definiti per il periodo base e ottenuti dal prodotto tra il numero dei dipendenti e le ore contrattuali previste.

Gli indicatori sono articolati in tre diverse serie, che assumono come riferimento il mese di dicembre 1995. Essi sono:

- l'indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, che consente di misurare mensilmente, la variazione della retribuzione che per contratto spetterebbe complessivamente nell'arco di un anno, nell'ipotesi che i dipendenti siano sempre presenti al lavoro nei giorni durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta, assentandosi soltanto nei giorni festivi, durante il periodo di ferie, di permesso retribuito e nei previsti periodi di assemblea e di studio;
- l'indice della durata contrattuale del lavoro, che consente di registrare la variazione della durata del lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno;
- l'indice delle retribuzioni orarie contrattuali, ottenuto mediante il rapporto dei primi due indici, che consente di misurare la variazione della retribuzione corrisposta nell'unità di tempo di lavoro che deve essere contrattualmente prestato.

Quest'ultimo indicatore muta, non soltanto per le variazioni delle voci che ne compongono la retribuzione contrattuale (registrate dal primo indice), ma anche per quelle della durata del lavoro (registrate dal secondo indice).

Ciascuna delle tre serie è, a sua volta, articolata in tre diverse categorie: indici per gli operai, indici per gli impiegati e indici per il complesso dei dipendenti (operai ed impiegati).

³ La formula di Laspeyres che viene applicata per la costruzione degli indicatori medi retributivi può essere scritta nel seguente modo:

$$i = \frac{\sum a_i R_1}{\sum R_0} = \frac{\sum \frac{r_1}{r_0} R_0}{\sum R_0}$$

nella quale r_1 e r_0 rappresentano rispettivamente la retribuzione contrattuale unitaria del periodo corrente e quella del periodo base e R_0 rappresenta invece l'ammontare complessivo delle retribuzioni contrattuali spettanti ai lavoratori dipendenti di ciascuna qualifica nel periodo base. In pratica gli indici di categoria sono medie aritmetiche ponderate degli indici elementari, nelle quali i pesi (R_0) sono costituiti dall'ammontare delle retribuzioni complessive del periodo base, ottenuto moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti di ciascuna qualifica per la rispettiva retribuzione contrattuale unitaria annua.

Per la rilevazione delle retribuzioni contrattuali, l'Istat si avvale della collaborazione di diversi enti. Con riferimento al settore privato, i referenti principali sono le Unioni provinciali degli agricoltori (per le retribuzioni in agricoltura), le Associazioni nazionali e provinciali degli industriali, quelle degli imprenditori dei settori dei servizi destinabili alla vendita (commercio, turismo, trasporti, credito e altri servizi). Per quanto riguarda il pubblico impiego, per l'applicazione sia dei decreti riguardanti il personale dirigente (contrattualizzato e non), sia degli accordi relativi al rimanente personale contrattualizzato, i principali interlocutori sono l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e la Ragioneria Generale dello Stato. Si ricorda che attualmente le diverse serie assumono come riferimento il mese di dicembre 1995; pertanto la distribuzione dell'occupazione dipendente media nell'anno 1995 e le retribuzioni *pro capite* di dicembre 1995 sono gli elementi sui quali è costruito il sistema di ponderazione per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali. La stessa distribuzione dell'occupazione e le ore di lavoro previste contrattualmente, con riferimento a dicembre 1995, determinano il sistema di ponderazione per il calcolo degli indici relativi alla durata contrattuale del lavoro. I numeri indice delle retribuzioni orarie contrattuali sono calcolati, come già indicato, dal rapporto tra i due precedenti indicatori.

La dinamica retributiva rilevata dall'indagine può risultare differente rispetto a quella riguardante le retribuzioni effettive, in conseguenza, soprattutto, degli effetti prodotti dalla contrattazione aziendale e dalle variazioni dell'incidenza dello straordinario. Inoltre, dato che la struttura di ponderazione degli indici medi è fissata all'epoca del periodo assunto come base, l'allontanarsi dal suddetto periodo influisce nel determinare una dinamica delle retribuzioni contrattuali differente da quella delle retribuzioni di fatto, dato che l'indice contrattuale registra solo le variazioni della retribuzione unitaria, mentre le retribuzioni di fatto sono soggette anche agli effetti dell'evoluzione della composizione dei dipendenti.

L'attività contrattuale nel 1999

La sintesi

Durante l'anno 1999 sono stati recepiti 36 contratti (del totale degli 80 contratti osservati per la costruzione dell'indice), che regolano il trattamento economico di poco più di 8 milioni di dipendenti: ad essi corrisponde, in termini di monte retributivo contrattuale, il 69,6 per cento del totale preso a riferimento per il calcolo dell'indice generale. Nel ramo dei *servizi destinabili alla vendita* e nel settore dell'*industria in senso stretto* è stato recepito lo stesso numero di contratti (14) e il peso contrattuale più elevato è da ascrivere al ramo dei *servizi destinabili alla vendita* (22,2 per cento sul totale del monte retributivo e 2,6 milioni di dipendenti coinvolti).

Prospetto 1 - Contratti nazionali di lavoro in vigore a dicembre 1999, contratti recepiti nel 1999 e numero di dipendenti interessati (a)

RAMI E SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Contratti osservati			Contratti in vigore alla fine di dicembre 1999			Contratti recepiti nell'anno 1999		
	Numero	Peso %	Dipendenti interessati	Numero	Peso %	Dipendenti interessati	Numero	Peso %	Dipendenti interessati
TOTALE ECONOMIA	80	100,0	11.423	56	85,1	9.909	36	69,6	8.039
AGRICOLTURA	2	3,3	509	1	3,1	482	-	-	-
INDUSTRIA	31	35,2	4.292	24	28,3	3.506	14	21,3	2.562
Industria in senso stretto	30	30,2	3.671	24	28,3	3.506	14	21,3	2.562
Edilizia	1	4,9	621	0	0,0	-	-	-	-
SERVIZI DEST ALLA VENDITA	28	30,8	3.496	20	26,4	3.010	14	22,2	2.625
Com.. alber. pub. eser.	2	12,4	1.640	2	12,4	1.640	2	12,4	1.640
Trasp.. com. e att. conn.	12	7,2	719	6	4,2	394	2	0,2	18
Credito e assicurazioni	7	5,6	393	6	5,0	346	4	4,8	338
Serv. priv.	7	5,7	744	6	4,9	629	6	4,9	629
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	19	30,7	3.125	11	27,4	2.911	8	26,1	2.852

(a) In migliaia. Dipendenti riferiti alla base dell'indice dicembre 1995.

L'analisi

L'attività negoziale connessa alla gestione ed ai rinnovi dei contratti nazionali di lavoro si è svolta nell'arco dell'intero anno 1999 ed ha trovato momenti conclusivi, in particolare, in gennaio, agosto e novembre, quando sono stati ratificati cinque accordi per ciascun mese; in giugno, luglio e dicembre con quattro nuovi contratti; mentre tre accordi hanno trovato l'accoglimento in aprile e settembre, due in ottobre ed infine, uno in febbraio; si osserva, inoltre, l'assenza di ratifiche nei mesi di marzo e maggio.

Quasi tutti i rinnovi hanno modificato sia i contenuti normativi che quelli economici, ad eccezione dei contratti per i dipendenti delle industrie della carta e cartotecnica, delle industrie chimiche e dei servizi di smaltimento rifiuti, nei quali sono stati fissati gli adeguamenti di natura economica previsti per il secondo biennio di vigenza contrattuale.

Giova ricordare, che a dicembre 1997 sono scaduti tutti i contratti della pubblica amministrazione, sia per la parte normativa (1994-97) sia per il secondo biennio economico (1996-97). Pertanto, in tale ramo i contratti rinnovati nel 1999, pur essendo in vigore sotto l'aspetto normativo fino al 31/12/2001, risultavano a dicembre del 1999 nuovamente scaduti per la conclusione del primo biennio economico.

La tabella successiva riporta le informazioni essenziali dei principali contratti recepiti nel corso del 1999, ordinati secondo i mesi di applicazione nella rilevazione.

Prospetto 2 – Principali contratti nazionali di lavoro recepiti durante l'anno 1999: numero di dipendenti, date di stipula degli accordi normativi ed economici e loro decorrenza

CONTRATTI	Numero dipendenti di riferimento	Accordo normativo			Biennio	Accordo economico			Mese di applicazione i.r.c.
		Data stipula	Decorrenza			Data stipula	Decorrenza		
			Dal	Al			Dal	Al	
Ministeri – Personale dei livelli E.P. non E.- Personale livelli	271.974	29/10/98	01/01/98	31/12/01	1	29/10/98	01/01/98	31/12/99	Gen.
Pubblici esercizi e alberghi	61.657	06/11/98	01/01/98	31/12/01	1	06/11/98	01/01/98	31/12/99	Gen.
S.S.N. - Personale livelli	352.345	22/01/99	01/07/99	31/12/01	1	22/01/99	01/01/99	31/12/01	Gen.
Enti locali – Personale livelli	537.833	19/04/99	01/01/98	31/12/01	1	19/04/99	01/01/98	31/12/99	Apr.
Alimentari escl. olearia e marg.	609.836	24/04/99	01/01/98	31/12/01	1	24/04/99	01/01/98	31/12/99	Apr.
Istruzione privata .scuole laiche	273.864	05/06/99	01/06/99	31/05/03	1	05/06/99	01/06/99	31/05/01	Giu.
Scuola – Personale nei livelli	50.226	05/05/99	01/01/98	31/12/01	1	05/05/99	01/01/98	31/12/99	Giu.
Servizi socio-assistenziali	945.602	09/06/99	01/01/98	31/12/01	1	09/06/99	01/01/98	31/12/99	Giu.
Istruzione privata Scuole	65.443	09/06/99	01/01/98	31/12/01	1	09/06/99	01/01/98	31/12/99	Giu.
Metalmeccanica	24.900	19/05/99	01/01/98	31/12/01	1	19/05/99	01/01/98	31/12/99	Lug.
Carabinieri Personale nei livelli	1.537.448	08/06/99	01/01/99	31/12/02	1	08/06/99	01/01/99	31/12/01	Lug.
Militari Personale nei livelli	192.681	03/08/99	01/01/98	31/12/01	1	03/08/99	01/01/98	31/12/99	Ago.
Polizia Stato Personale nei livelli	139.609	03/08/99	01/01/98	31/12/01	1	03/08/99	01/01/98	31/12/99	Ago.
Commercio	92.791	03/08/99	01/01/98	31/12/01	1	03/08/99	01/01/98	31/12/99	Ago.
Credito	1.653.307	20/09/99	01/01/99	31/12/02	1	20/09/99	01/01/99	31/12/00	Sett.
Chimiche (a)	337.622	11/07/99	11/07/99	31/12/01	1	11/07/99	01/01/00	31/12/01	Nov.
Legno e prodotti in legno (a)	193.480	04/06/98	01/01/98	31/12/01	2	14/12/99	01/01/00	31/12/01	Dic.
	209.567	21/12/99	01/01/00	31/12/03	2	21/12/99	01/01/00	31/12/01	Dic.

(a) Accordi che hanno prodotto aumenti retributivi a partire da gennaio 2000

Gli aumenti retributivi per i principali contratti e le novità dell'anno

Procedendo in ordine cronologico, nel mese di gennaio 1999 si registra l'entrata in vigore dei nuovi accordi per il personale del comparto dei ministeri e per quello degli enti pubblici non economici. Questi contratti prevedono aumenti retributivi a partire dai mesi di novembre 1998 (anche se il mese di applicazione nell'indice delle retribuzioni contrattuali è quello di gennaio

1999) e di giugno 1999. Tali incrementi sono quantificabili mediamente, a regime, in 77.000 lire mensili ai dipendenti dei ministeri, e in 83.000 lire mensili per quelli appartenenti agli enti pubblici non economici.

Sempre a gennaio 1999 è stato rinnovato il contratto per pubblici esercizi e alberghi, la cui durata è fissata eccezionalmente in 3 anni e 6 mesi; esso resterà in vigore dal 1° gennaio 1999- al 31 dicembre 2001, sia per la parte normativa che per quella economica. Per l'anno 1999 gli aumenti medi sono quantificabili in poco meno di 30.000 lire al mese.

Ad aprile 1999 si osserva l'entrata in vigore del nuovo accordo per il personale degli enti locali, per il quale sono previsti aumenti tabellari a regime di circa 80.000 lire mensili, di cui 37.000 lire a partire dal mese di luglio 2000. Il contratto, che regola il trattamento economico e normativo dei dipendenti delle regioni e autonomie locali, fissa aumenti tabellari per circa 43.000 lire; ulteriori incrementi retributivi sono stati erogati nel mese di luglio 1999. Sempre ad aprile, il personale regolato dal contratto della sanità (circa 538.000 dipendenti) ha visto rinnovato il proprio contratto, che ha determinato un aumento medio di circa 41.000 lire, un importo quasi identico a quello erogato nel mese di giugno, in occasione della successiva *tranche*.

Gli accordi recepiti a giugno hanno riguardato i dipendenti dell'industria alimentare, delle scuole private laiche, che operano nei servizi socio-assistenziali e gli insegnanti della scuola pubblica. Gli aumenti medi mensili stabiliti in tali rinnovi, per l'anno 1999, sono stati i seguenti:

- circa 40.000 lire mensili per i dipendenti dell'industria alimentare (un ulteriore aumento a giugno 2000);
- 33.000 lire a giugno e poco meno di 20.000 lire a settembre per gli insegnanti delle scuole private laiche;
- 65.000 lire mensili per i dipendenti dei servizi socio assistenziali;
- circa 100.000 lire mensili per gli insegnanti delle scuole pubbliche; nel comparto della scuola, durante il 1999, sono state recepite, dal contratto nazionale integrativo, alcune disposizioni dell'articolo 42 del contratto collettivo nazionale che stabilisce, tra l'altro, di attribuire a tutto il personale un compenso individuale accessorio; ai fini del calcolo dell'indice delle retribuzioni contrattuali, l'aumento medio è stato quantificato intorno alle 93.000 lire mensili.

Nel mese di luglio è stato applicato il contratto dei metalmeccanici, già ratificato nel mese di giugno: per l'aspetto economico resterà in vigore fino al mese di dicembre 2000 e per quello normativo fino a tutto l'anno 2002. L'accordo ha stabilito aumenti tabellari in due *tranches*, ciascuna di circa 47.000 lire, da erogare nei mesi di luglio 1999 ed aprile 2000. Sempre in tale mese ha trovato applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle scuole private religiose. Tale accordo prevede aumenti retributivi a partire dal mese di settembre 1998 (circa 31.000 lire) e, successivamente, da gennaio (circa 26.000 lire) e settembre 1999 (circa 40.000 lire).

Ad agosto sono stati recepiti gli accordi per il personale contrattualizzato delle Forze dell'ordine ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato), militare (Arma dei carabinieri e Corpo della guardia di finanza) e quello per le Forze armate (Esercito, Marina e Aeronautica). Gli aggiornamenti tabellari che ne derivano, trovano applicazione nel mese di ottobre 1998 ed agosto 1999. L'accordo ha determinato aumenti retributivi medi intorno alle 91.000 lire per il personale non dirigente delle Forze dell'ordine (circa 285.000 dipendenti) e di poco più di 92.000 lire per i circa 140.000 dipendenti delle Forze armate. Ulteriori aumenti sono, inoltre, previsti per alcuni elementi retributivi pensionabili e riguardano in particolare le Forze dell'ordine (dell'indennità pensionabile, aumenti da settembre 1998 e successivamente da ottobre e dicembre 1999); e le Forze armate (incrementi da novembre e dicembre 1999 dell'importo aggiuntivo pensionabile).

Nel mese di settembre è entrato in vigore il contratto collettivo nazionale di lavoro del commercio. Esso disciplina l'attività di circa 1.600.000 dipendenti, di cui 365.000 appartenenti all'ampia sfera di attività connesse ai servizi resi al mercato (servizi di informatica, telematica, pubblicità, ricerche di mercato). Gli aumenti retributivi medi ammontano a circa 40.000 lire per la prima *tranche* e a 36.000 lire per la seconda, erogata quest'ultima, nel mese di luglio 2000. Tuttavia, per effetto dell'abituale assorbimento dell'indennità di vacanza contrattuale, già corrisposta, l'aumento medio effettivo nel mese di settembre si riduce a circa 25.000 lire.

A novembre ha ricevuto la definitiva approvazione il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del credito, già siglato nel mese di luglio. L'intesa prevede aumenti retributivi scaglionati in diversi momenti del periodo di validità: ottobre 1999, gennaio, febbraio, ottobre 2000 e febbraio

2001. L'applicazione dell'accordo nell'anno 1999 ha determinato un aumento mensile di circa 26.000 lire.

I principali contratti in attesa di rinnovo alla fine di dicembre 1999

Al 31 dicembre 1999 risultavano in attesa di rinnovo 24 accordi collettivi nazionali, i quali rappresentavano in termini di monte retributivo contrattuale il 14,9 per cento di quelli osservati e si riferivano a circa 1,5 milioni di lavoratori dipendenti.

Tra quelli in attesa di rinnovo alla fine di dicembre si segnalano i seguenti:

- l'accordo per i giornalisti, scaduto a maggio del 1999;
- il contratto dei dipendenti dell'ENEL, per i quali il dicembre 1998 è stato l'ultimo mese di validità;
- il contratto per il settore edile;
- l'accordo dei dipendenti del settore trasporto merci su strada, per il quale già dall'anno 1998 ha trovato applicazione l'indennità di vacanza contrattuale;
- i contratti per i dipendenti dell'Ente Poste Italiane e delle assicurazioni, scaduti alla fine dell'anno 1997;
- alcuni contratti della pubblica amministrazione (ricerca, dirigenza contrattualizzata, dirigenza medica, università non docenti).

Prospetto 3 - Contratti nazionali di lavoro rinnovati nell'anno 1999 ed in attesa di rinnovo alla fine di dicembre 1999 (dipendenti in migliaia)

RAMI E SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	Contratti recepiti nell'anno 1999			Contratti in attesa di rinnovo			
	Numero	Peso % (a)	Dipendenti interessati	Numero	Dipendenti interessati	Rispetto al totale (a)	Rispetto al proprio settore (a)
TOTALE ECONOMIA	36	69,6	8.039	24	1.514	14,9	14,9
AGRICOLTURA	-	-		1	27	0,2	6,6
INDUSTRIA	14	21,3	2.562	7	786	6,9	19,6
Industria in senso stretto	14	21,3	2.562	6	165	2,0	6,5
Edilizia	-	-		1	622	4,9	100,0
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA	14	22,2	2.625	8	487	4,4	14,3
Commercio, alberg. pubbl. esercizi	2	12,4	1.640	-	-	-	-
Trasporti, comunic. e attività conn.	2	0,2	18	6	324	3,0	41,7
Credito e assicurazioni	4	4,8	338	1	47	0,6	11,0
Serv. priv. alle Impr. e alle fam.	6	4,9	629	1	116	0,8	14,3
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	8	26,1	2.852	8	214	3,4	11,0

(a) La distribuzione individua i pesi, in percentuale, che vengono utilizzati per la sintesi degli indici delle retribuzioni contrattuali. Essi sono determinati sulla base dei monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) di ciascun comparto rispetto al totale, nel periodo assunto come base.

L'evoluzione degli indicatori

Il valore medio dell'indice generale delle retribuzioni contrattuali per dipendente nell'anno 1999 è risultato pari a 111,3, con una variazione rispetto all'anno 1998 di più 1,8 per cento (a fronte di un tasso d'inflazione programmata pari all'1,5 per cento); tra gli incrementi superiori a quello medio, si segnala quello registrato per il ramo dell'industria (più 2,2 per cento). Negli altri rami, (agricoltura, servizi destinabili alla vendita e attività della pubblica amministrazione), gli aumenti degli indici si attestano al di sotto della media generale. Tra i settori, spiccano le variazioni dell'edilizia, (più 3,0 per cento) e quelli dell'industria in senso stretto e del commercio e pubblici esercizi, (entrambi uguali a più 2,1 per cento). Variazioni significativamente inferiori rispetto a quella dell'indice generale si osservano, viceversa, per i settori del credito e

assicurazioni (più 0,3 per cento) e trasporti, comunicazioni e attività connesse (più 1,2 per cento)

Prospetto 4 - Dinamica degli indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente e variazioni percentuali per rami e settori di attività economica, per il complesso dei dipendenti (operai ed impiegati). Base Dicembre 1995=100 – Anni 1996-1999

RAMI E SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Numeri indice				Variazioni percentuali			
	1996	1997	1998	1999	1996 1995	1997 1996	1998 1997	1999 1998
TOTALE ECONOMIA	102,3	106,7	109,3	111,3	4,2	4,3	2,4	1,8
<i>AGRICOLTURA</i>	100,3	102,5	105,1	106,8	1,9	2,2	2,5	1,6
<i>INDUSTRIA</i>	102,0	105,8	108,8	111,2	3,3	3,7	2,8	2,2
Industria in senso stretto	102,1	106,0	108,9	111,2	3,4	3,8	2,7	2,1
Edilizia	101,6	104,4	107,7	110,9	2,9	2,8	3,2	3,0
<i>SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA</i>	102,8	106,1	109,7	111,3	3,7	3,2	3,4	1,5
Commercio, alberghi pubblici esercizi	103,3	107,2	111,6	113,9	3,8	3,8	4,1	2,1
Trasporti, comunicazioni e attività connesse	100,7	102,9	107,1	108,4	2,1	2,2	4,1	1,2
Credito e assicurazioni	104,9	108,1	108,6	108,9	5,7	3,1	0,5	0,3
Servizi privati alle imprese e alle famiglie	102,5	105,9	109,7	111,6	2,7	3,3	3,6	1,7
<i>ATTIVITÀ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i>	102,2	108,8	109,9	111,8	5,5	6,5	1,0	1,7

Retribuzioni provinciali degli operai agricoli *

Caratteristiche dell'indagine

La rilevazione delle retribuzioni contrattuali lorde degli operai agricoli ha lo scopo di misurare annualmente l'ammontare dei compensi spettanti a questa categoria, previsti sia dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sia dal Contratto Provinciale di Lavoro.

Per quanto riguarda gli operai a tempo determinato è rilevata la retribuzione oraria lorda, mentre per gli operai a tempo indeterminato si fa riferimento ai compensi complessivi annui.

Per entrambe le categorie di operai sono prese in considerazione le qualifiche più rappresentative nell'ambito di ciascuna provincia.

Per gli aggiornamenti dei dati relativi alle retribuzioni l'Istat si è avvalso della collaborazione della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana ed in particolare delle Unioni Provinciali degli agricoltori, le quali hanno curato la compilazione dei modelli di rilevazione ISTAT/ROL 323 e ISTAT/ROL 325.

Il modello ISTAT/ROL 323 è stato compilato con i dati dell'anno 1999 e con riferimento a tutte le categorie di operai prese in considerazione dal contratto nazionale e provinciale. Le informazioni raccolte riguardano non solo i valori retributivi, ma anche gli importi annui dei contributi sociali, a carico sia del datore di lavoro sia del lavoratore; questi sono elementi necessari per il calcolo del costo del lavoro e della retribuzione netta.

Il modello ISTAT/ROL 325 è stato compilato con gli stessi criteri adottati per il modello ISTAT/ROL 323, ma dal 1999 per le rilevazioni riferite solo ed esclusivamente agli operai agricoli a tempo determinato.

Sempre dal 1999, poi, nelle tavole 2.11 e 2.12 pubblicate in questo annuario, le categorie professionali denominate specializzato super, specializzato, qualificato super, qualificato, comune, sono state ridefinite dai nuovi contratti livello a, livello b, livello c, livello d, livello e.

* Il presente paragrafo e le tavole relative sono state realizzate con la collaborazione di Antonio Esposito

La tavola 2.11 presenta, inoltre, una più completa analisi delle voci retributive, che pone in evidenza, rispetto alla precedente pubblicazione, l'anzianità di servizio, il salario provinciale "congelato" e l'elemento distinto della retribuzione.

Le informazioni rilevate presso le Unioni Provinciali degli agricoltori e quelle fornite dalla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, opportunamente analizzate ed elaborate, hanno contribuito in maniera fondamentale alla costruzione delle tavole sopra citate relative alle retribuzioni contrattuali degli operai agricoli.

Retribuzioni e costo del lavoro nelle industrie delle costruzioni nei capoluoghi di regione *

Caratteristiche dell'indagine

L'indagine, condotta da tempo dall'ISTAT, consente di misurare la dinamica provinciale delle retribuzioni e del costo del lavoro sulla base non solo del contratto nazionale di lavoro, ma anche degli elementi la cui valenza - strettamente territoriale - è fissata negli accordi provinciali.

Tale rilevazione raccoglie, per ciascun livello contrattuale di inquadramento, informazioni essenziali anche per la costruzione di altri indicatori, concorrendo tra l'altro al calcolo dei numeri indice del costo di un fabbricato residenziale. I costi orari della mano d'opera sono formati dalle retribuzioni contrattuali desunte dai contratti nazionali di lavoro del settore, integrate, dalle indennità provinciali, là dove esistono, e dagli oneri sociali. La tavola 2.17 riporta i dati dell'anno 1999 per i 20 capoluoghi di regione, relativi ai quattro livelli d'inquadramento (operaio super specializzato, specializzato, qualificato e comune).

I dati in questione suddividono la retribuzione lorda in: diretta (paga base, contingenza, indennità di settore, E.D.R e dove previste, indennità di mensa, di trasporto ed elemento economico territoriale), indiretta (ferie, festività, gratifica natalizia, indennità di anzianità e di mestiere) e netta, ottenuta sottraendo dalla retribuzione lorda le ritenute a carico del lavoratore (contributi previdenziali, assistenziali e imposta sul reddito delle persone fisiche).

Per determinare il costo del lavoro occorre integrare il valore della retribuzione lorda con gli importi dei contributi a carico dei datori di lavoro, che devono essere versati periodicamente sia agli enti che gestiscono i fondi di previdenza e di assistenza (Inps, Inail), sia a quelli che hanno la funzione di erogare prestazioni nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa o si verifichino situazioni diverse. Pertanto, alla retribuzione lorda si applicano le aliquote Inps, Inail, Cassa edile, addestramento professionale e accantonamento per il Tfr.

Sono state, inoltre, prese in considerazione alcune misure tese a ridurre il costo del lavoro, tra le quali, la decontribuzione degli oneri sociali esclusiva per il settore edile, nonché quella relativa ai contratti di secondo livello che, per il settore in questione, si identificano con l'Elemento Economico Territoriale. Per i capoluoghi del Mezzogiorno si è altresì tenuto conto degli sgravi degli oneri sociali per le imprese operanti nei territori interessati.

Retribuzioni annue lorde di competenza

Caratteristiche dell'elaborazione

Per effettuare confronti intersettoriali su base annua più approfonditi e fornire un'informazione sull'ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria, l'Istat produce una stima della retribuzione annua di competenza. La metodologia di stima di tali valori opera nel modo seguente:

- assegna gli importi degli arretrati ai mesi in cui le nuove misure tabellari non hanno trovato applicazione nel calcolo degli indicatori mensili;
- ridistribuisce gli importi delle una tantum nei mesi di vacanza contrattuale;
- effettua il ricalcolo degli importi delle mensilità aggiuntive e degli altri elementi erogati non mensilmente (es. tredicesima), sulla base delle nuove misure tabellari previste dai contratti rinnovati.

* Il presente paragrafo e la relativa tavola sono stati realizzati con la collaborazione di Dino Clemente e Alba Peres

Le tavole presentate in questo volume (tav. 2.13-2.16) riportano le retribuzioni annue di competenza in valore assoluto relativamente a tutti i settori osservati, suddivise distintamente per le principali voci retributive. In particolare, nella colonna "Altre voci", sono comprese eventuali quote di arretrati e/o *una tantum* di competenza dell'anno stesso, oltre agli importi relativi ai premi di produzione, premi di rendimento, indennità diverse. Tali voci retributive si riferiscono a compensi desumibili dalla contrattazione nazionale ed erogati alla generalità dei dipendenti o a quote individuate di essi. Di conseguenza sono escluse dalla rilevazione le indennità e i premi non quantificabili né imputabili se non sulla base della contrattazione decentrata.

Per quanto sopra accennato, le variazioni annue delle retribuzioni di competenza possono risultare più o meno elevate rispetto a quelle calcolate sugli indici medi annui (che derivano dalla media dei corrispondenti indicatori mensili), a seconda che arretrati e *una tantum* siano imputati nell'anno in corso o distribuiti nei mesi dell'anno precedente.

I principali risultati

Nel presente volume i valori della retribuzione annua di competenza, scomposti secondo le principali voci, sono presentati per rami di attività economica e contratti con riferimento al 1999 e al 1998. I dati di quest'ultimo anno differiscono da quelli pubblicati nella precedente edizione a motivo della applicazione di alcuni contratti (ai quali spesso si associa un lungo periodo di vacanza contrattuale), quasi tutti conclusi nell'anno 2000, i cui aumenti retributivi decorrono sin dal 1998.

Nello specifico, i dati del 1998 presentati in questa sede sono superiori a quelli già pubblicati per le seguenti aggregazioni:

- tabacco, a seguito della entrata in vigore nel mese di luglio 2000 del nuovo contratto per il personale dei monopoli di stato, nel quale sono stati decisi aumenti retributivi a partite dal mese di novembre 1998 (determinando maggiori valori per 118.000 lire);
- olearie e margariniera, per l'erogazione a marzo 1999 di un importo *una tantum* a copertura del periodo ottobre 1998-febbraio 1999, così come evidenziato nella tavola 2.16 (differenze di 60.000 lire);
- conciarie, analogamente al precedente comparto, per l'erogazione a ottobre 1999 di un importo *una tantum* a copertura del periodo novembre 1998 - agosto 1999; si veda la tavola 2.16 (differenze di 42.000 lire);
- servizi in appalto delle ferrovie dello Stato, per l'entrata in vigore, a settembre 2000 del nuovo contratto che ha previsto l'erogazione di un importo a copertura del periodo di vacanza contrattuale gennaio 1997-dicembre 1999 (con una variazione di 412.000 lire);
- assicurazioni e case di cura e istituti privati, per i quali gli accordi rinnovati nel 2000 hanno sostituito i precedenti, scaduti a dicembre 1997 (gli importi sono superiori ai precedenti rispettivamente, di 675.000 e 180.000 lire);
- regioni e autonomie locali, per effetto dell'entrata in vigore a gennaio 2000 del nuovo contratto per i dirigenti contrattualizzati (i cambiamenti rispetto ai valori già pubblicati sono marginali);
- servizio sanitario nazionale, a seguito dell'applicazione del nuovo accordo per la dirigenza medica nel mese di luglio 2000 (con una variazione del dato dell'intero comparto di 27.000 lire);
- università, per l'applicazione a settembre 2000 dell'accordo riferito al primo biennio economico per il personale non docente (con un aumento di 69.000 lire).

Con la revisione dei dati del 1998 si è proceduto anche ad una correzione degli importi *una tantum* che ha prodotto, nei comparti estrazione minerali energetici e industrie petrolifere, valori inferiori di circa 430.000 e 380.000 lire rispetto ai precedenti.

Quest'anno la sezione della retribuzione lorda annua di competenza è più ampia rispetto al passato, non solo per la ripresentazione dei dati dell'anno 1998 ma anche perché, per la prima volta rispetto ai dati delle retribuzioni contrattuali che hanno in dicembre 1995 la base di riferimento, i valori sono stati elaborati anche per qualifica di inquadramento. La tavola 2.14 riporta, infatti, per gli anni 1998 e 1999 i dati della retribuzione annua scomposta nelle varie voci, separatamente per operai e impiegati. La tav. 2.13, inoltre, consente di effettuare un immediato

confronto tra i dati del 1998 e quelli del 1999 per ramo di attività economica, contratto e categoria di dipendenti.

Tra il 1999 e il 1998 le retribuzioni annue di competenza sono aumentate in media del 2,0 per cento, in misura maggiore per gli operai (2,2 per cento) che per gli impiegati (1,9 per cento). Tali incrementi medi sono superiori a quelli registrati dagli indici annui delle retribuzioni contrattuali, che segnano aumenti pari rispettivamente, al 2,1 e al 1,6 per cento per operai e impiegati, e pari all'1,8 per cento per il totale dei dipendenti.

Come già precedentemente illustrato, la costruzione delle retribuzioni di competenza deriva dalla puntuale imputazione delle quote di arretrati e una tantum, nonché dalla loro incidenza sul ricalcolo delle altre voci retributive. Pertanto le variazioni annue delle retribuzioni di competenza possono risultare differenti rispetto a quelle calcolate sugli indici annui delle retribuzioni contrattuali. Tra i comparti che presentano differenze di un certo rilievo si segnalano:

- tabacco, il cui nuovo contratto è stato siglato solo a settembre 2000: le variazioni per gli indici sono negative (a causa riduzione della retribuzione di anzianità) mentre è, viceversa, positiva la variazione delle retribuzioni di competenza;
- editoria giornali: l'aumento delle retribuzioni annue di competenza è imputabile sia alla erogazione dell'importo *una tantum* di 350.000 lire a settembre 1999 (vedi tavola 2.16), sia alla presenza in quasi tutti i mesi dell'anno di somme pagate a titolo di vacanza contrattuale, che hanno anticipato, rispetto alla firma del contratto, parte degli effettivi aumenti;
- servizio sanitario nazionale, per il quale a fronte di una variazione positiva dell'1,3 per cento nelle retribuzioni annue di competenza si assiste ad un incremento dello 0,7 per cento negli indici annui.

Dal confronto tra i valori degli anni 1998 e 1999, spiccano le variazioni negative registrate per i comparti energia elettrica e ricerca. Per il primo comparto, l'erogazione nel 1998 di importi *una tantum* di competenza ha elevato le retribuzioni a fronte di variazioni nulle (energia elettrica) o di modesta entità (case di cura private) degli indici annui⁴. Diverso è il caso del comparto della ricerca, per il quale non solo la prolungata assenza del nuovo contratto non ha determinato aumenti retributivi⁵, ma l'attuazione dei meccanismi di ridimensionamento degli importi relativi all'anzianità di servizio, ha determinato una lieve diminuzione delle retribuzioni medie⁶.

Alcuni comparti si distinguono per aver conseguito una crescita delle retribuzioni più accentuata rispetto a quella media, sia nel confronto dei valori assoluti sia con riferimento alle variazioni degli indici. Tra questi si segnalano legno e prodotti in legno; lapidei; edilizia; commercio; trasporti merci su strada; servizi di magazzinaggio; servizi al mercato; servizi socio-assistenziali; istruzione; magistrati.

Ulteriori elementi derivano dal confronto per qualifica (operai impiegati) delle retribuzioni annue di competenza, nei diversi comparti. Il dato aggregato per l'intera economia mette in luce, come già accennato, una dinamica maggiore per gli operai rispetto agli impiegati, sebbene il differenziale di crescita sia minore rispetto a quello calcolato sugli indici annui. Questo risultato deriva dalla tipologia degli accordi rinnovati con ritardo rispetto alle scadenze naturali: nella maggior parte, essi appartengono al ramo della pubblica amministrazione dove per convenzione tutti i dipendenti sono attribuiti alla qualifica degli impiegati.

Differenze di crescita retributive di un certo rilievo si osservano per i seguenti contratti:

- estrazione minerali solidi (variazioni rispettivamente pari all'1,5 e 1,9 per cento per operai e impiegati);
- ceramica, nel quale gli impiegati presentano crescita retributive e livelli salariali sensibilmente più elevate rispetto agli operai;
- edilizia, per il quale si osserva una dinamica maggiore per le retribuzioni degli operai a fronte però di livelli assoluti inferiori;

⁴ Dal punto delle relazioni industriali si registra per il contratto dell'energia elettrica una sua prolungata assenza (il precedente è scaduto nel mese di dicembre 1998 da cui deriva l'invarianza degli indici), mentre per il comparto case di cura private, il nuovo accordo ha avuto applicazione a partire da gennaio 2000.

⁵ Il valore dell'indice del comparto è rimasto costantemente uguale a 113,6 per tutto l'anno 1999: la bassa variazione che si registra deriva dagli aumenti retributivi avuti a marzo 1998 che rendono, nel confronto, il dato medio del 1999 superiore a quello del precedente anno.

⁶ Si ricorda che nel pubblico impiego è in atto, già da tempo, il congelamento della retribuzione di anzianità, il cui peso rispetto al totale diminuisce progressivamente.

- trasporti marittimi, comparto nel quale le trasformazioni in atto rendono sempre più sfumate le caratteristiche delle figure degli operai in senso tradizionale, per i quali pertanto le variazioni e i livelli delle retribuzioni sono estremamente più contenute.

Nel volume, la tavola 2.15 presenta i valori della retribuzione annua di competenza per i comparti contrattuali più significativi, secondo le diverse categorie di inquadramento degli impiegati e degli operai. Quest'anno, ai comparti presentati come consuetudine nell'annuario (alimentari escluse olearie, tessile, legno e prodotti in legno, chimiche, lapidei, meccanica generale, aziende private, energia elettrica, edilizia, commercio, alberghi, trasporto merci su strada, istituti di credito ordinari, servizio smaltimenti rifiuti, ministeri, scuola) se ne sono aggiunti tre (grafiche, gomma, servizi socio assistenziali) ampliando la gamma delle informazioni presenti nel volume. Questa rappresentazione permette di effettuare un raffronto di massima, ma più analitico, tra gli importi retributivi che derivano dai diversi accordi collettivi.

Infine, una specifica tavola del capitolo, la tav. 2.16, riporta il livello e l'incidenza percentuale sul complesso della retribuzione media del mese di imputazione delle voci di *arretrati e una tantum*.

Durata contrattuale del lavoro

Caratteristiche dell'elaborazione

Le caratteristiche principali di tale indicatore sono state illustrate precedentemente, insieme a quelle degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali. Si rammenta che la durata contrattuale del lavoro è desunta dai Contratti Nazionali di Lavoro, ed è determinata moltiplicando l'orario settimanale contrattuale per le 52 settimane di calendario e sottraendo da tale valore le ore corrispondenti alle ferie, alle festività, ai permessi retribuiti, al diritto allo studio ed alla partecipazione alle assemblee. Le ore di lavoro indicate nelle tavole tengono conto dell'evoluzione verificatasi negli anni da ciascuno degli elementi citati. Più in dettaglio, per quanto riguarda gli orari previsti dalle normative contrattuali è stata predisposta una tavola che riporta taluni elementi (orari settimanali, ore di ferie e altre ore di riduzione del monte annuo teorico) che determinano la "durata contrattuale annua del lavoro", mentre la tavola successiva riporta i valori degli ultimi tre anni di tale indicatore.

Retribuzioni e orari per professione *

Da oltre un decennio, l'Istat risponde annualmente alle richieste del Bit (Bureau International du Travail), in relazione all'indagine annuale condotta in numerosi paesi da tale organismo, sui salari e sulla durata del lavoro nelle professioni. Tale indagine consente di fornire informazioni sulle retribuzioni e sulla durata settimanale dell'orario di lavoro di 159 figure professionali, con riferimento al mese di ottobre di ciascun anno. Di tali figure il Bit allega una descrizione dei compiti/mansioni svolte con la corrispondenza, non sempre univoca, al codice della classificazione internazionale delle professioni redatta dallo stesso organismo (classificazione ISCO; l'ultima edizione è quella del 1988).

A queste richieste, l'Istat ha sempre risposto attraverso i dati delle retribuzioni contrattuali. Lo schema 1 consente di indicare le modalità di utilizzo dei contratti per identificare le professioni. I lavoratori, anche se appartenenti a diverse qualifiche professionali (operai, impiegati e quadri) sono classificati in categorie e/o livelli a cui corrispondono uguali valori retributivi minimi tabellari. La classificazione unica, pur prevedendo comuni livelli retributivi minimi, può attribuire trattamenti normativi ed economici (TFR, aumenti periodici provvedimenti di sospensione, ecc.) diversi per le singole qualifiche di operai, impiegati e quadri. L'inquadramento dei lavoratori avviene sulla base delle *declaratorie* specifiche di ciascun Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.), che determinano, per ciascuna categoria, le

* Il presente paragrafo e la relativa tavola all'indagine è stata realizzata con la collaborazione di Ubaldo Capparoni

caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'assegnazione delle mansioni nella categoria e/o livelli. Pertanto, l'individuazione delle professioni attraverso i dati forniti dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali si effettua attraverso il seguente percorso:

- analisi delle mansioni delle figure professionali così come richieste dal Bit;
- indicazione della categoria, qualifica o livello contrattuale che svolge quei determinati compiti secondo la declaratoria riportata nel contratto;
- identificazione del codice "FIGURE" utilizzato dalla rilevazione mensile "Indici delle retribuzioni contrattuali": tale codice, assegnato a ciascuno dei livelli retributivi previsti dai C.C.N.L. permette di individuare per ogni categoria, e quindi per tutte le professioni, le variabili richieste dal Bit rilevate secondo la metodologia dell'indagine.

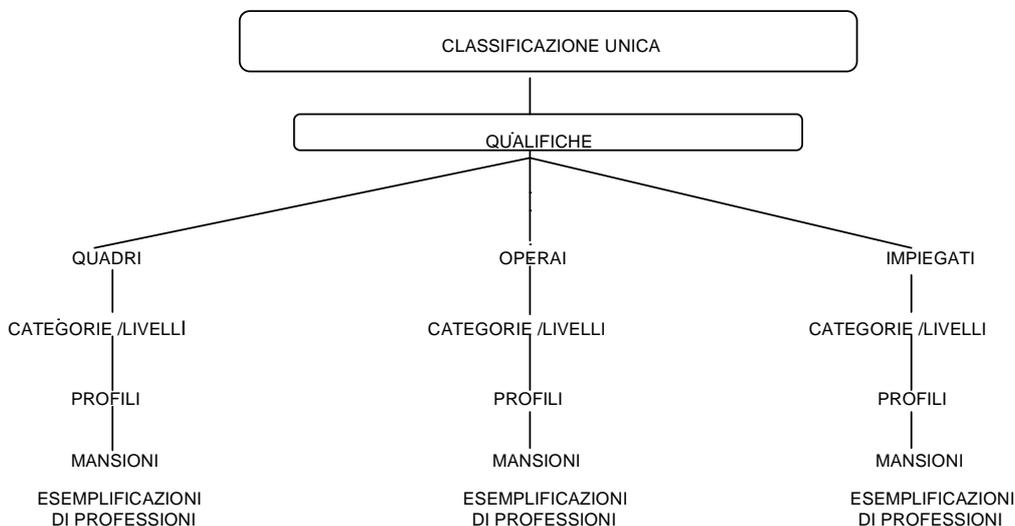
Il Bureau International du Travail richiede i dati relativi a 159 figure professionali; i valori delle retribuzioni contrattuali consentono però di fornire i dati solamente per 116 professioni: infatti, 16 sono al di fuori del campo di osservazione dell'indagine e le rimanenti 11 sono identificate nei livelli di inquadramento/professioni Istat che corrispondono ad altre figure già inserite nell'elenco.

I dati così raccolti, sono inviati al Bit nel mese di febbraio di ogni anno, per la divulgazione in specifiche pubblicazioni. La tavola 2.21, presentata per la prima volta nel volume Lavoro e retribuzioni anno 1999, contiene dati che si riferiscono agli anni 1998 e 1999.

La richiesta delle informazioni è sempre relativa a due anni, per il più recente dei quali si possono inviare anche dati provvisori: nel caso dell'Italia le revisioni possono riguardare quelle figure per le quali il corrispondente contratto è scaduto al momento in cui si trasmettono i dati, ed includono i cambiamenti che successivamente sono stati concordati al momento del rinnovo dell'accordo.

In conformità con le richieste del Bit, le retribuzioni sono al netto degli importi relativi all'anzianità di servizio.

Schema 1



Altre informazioni contrattuali

Il capitolo 2 si conclude con l'esposizione della tavola 2.20 che, per ciascuno dei contratti collettivi osservati dall'indagine, riporta le informazioni sulle date di stipula, di decorrenza e di scadenza degli ultimi due accordi collettivi di categoria.

Definizioni

Categorie: livelli d'inquadramento, stabiliti dai contratti, del personale dipendente in una scala ordinata per competenza-responsabilità delle mansioni da assegnare. A ciascuna categoria corrisponde una diversa misura tabellare di base. La configurazione delle categorie di inquadramento non è omogenea tra i differenti accordi, essendo denominata talvolta in lettere, altre in numeri romani o arabi, altre volte con assegnazione di una professionalità. Inoltre l'ordine in cui si presenta la scala classificatoria risulta a volte ascendente e altre discendente.

Classificazione per rami di attività economica e comparti di contrattazione: la classificazione adottata per le elaborazioni e la presentazione dei risultati è, nelle linee principali, conforme alla classificazione delle attività economiche Ateco.91 e contiene, inoltre, aggregazioni che riguardano i comparti di contrattazione.

Contratti collettivi di lavoro: accordi e contratti stipulati tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, rivolti a tutti i dipendenti di un certo comparto, categoria, azienda. Sono oggetto di osservazione delle indagini i contratti ed accordi nazionali ed i contratti provinciali nel comparto dell'agricoltura ed in quello delle costruzioni.

Durata contrattuale del lavoro: ore di lavoro che devono essere effettuate, per contratto, dai lavoratori dipendenti occupati con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono al netto delle ore che, per contratto, vengono retribuite senza essere lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti di diversa configurazione (riduzione annua del lavoro, recupero festività soppresse, assemblea, studio), e costituiscono pertanto l'insieme delle ore lavorabili da ciascun dipendente.

Qualifiche: posizioni nella professione che, per i lavoratori dipendenti, si distinguono in: dirigenti, quadri, impiegati, intermedi o categorie speciali, operai, apprendisti. Rientrano nel campo di osservazione dell'indagine le qualifiche di quadri, impiegati, categorie speciali e operai. Nel comparto del credito, in particolare, vengono osservate figure di funzionari. Nel settore dell'amministrazione pubblica sono comprese anche figure di dirigenti non contrattualizzati e di dirigenti contrattualizzati.

Retribuzioni contrattuali: retribuzioni dei lavoratori dipendenti determinate sulla base dei contenuti dei contratti collettivi di lavoro (vedi la voce specifica). Rappresentano i compensi che spetterebbero per contratto, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti nell'ipotesi che siano presenti al lavoro in tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta (vedi la voce "durata contrattuale del lavoro"). L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo — paga base, indennità di contingenza, importi per scatti di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono una certa rilevanza), premi mensili — comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; esclude, invece, i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati ed *una tantum*.

Retribuzioni contrattuali per dipendente: retribuzioni annue mensilizzate, calcolate con riferimento alle misure tabellari stabilite dagli accordi vigenti in un certo mese.

Retribuzioni orarie contrattuali: retribuzioni che variano sia quando si modificano le misure tabellari sia quando intervengono modifiche che riguardano gli orari di lavoro stabiliti dai contratti.

Variazione congiunturale: è calcolata rapportando il valore di un mese a quello del mese precedente.

Variazione tendenziale: è calcolata rapportando il valore di un mese a quello del corrispondente mese dell'anno precedente.

Voci retributive: denominazione delle singole componenti la retribuzione annua: paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, premio mensile, tredicesima mensilità, ecc.

CONFLITTI DI LAVORO E CASSA
INTEGRAZIONE GUADAGNI

Conflitti di lavoro

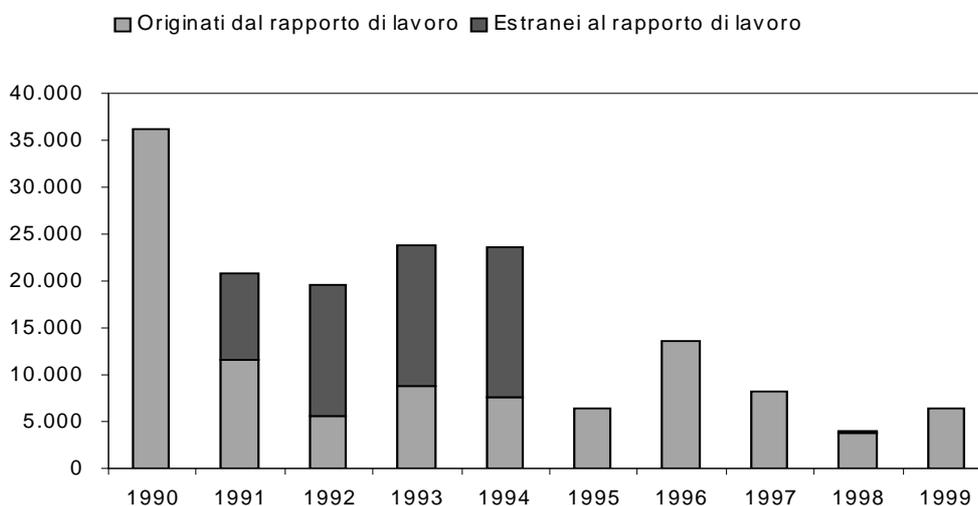
Caratteristiche dell'indagine

L'indagine sui conflitti di lavoro è effettuata dall'Istituto nazionale di statistica, che si avvale degli Uffici di Questura quali organi di rilevazione nelle diverse province. Costituiscono oggetto della rilevazione i conflitti di lavoro, che comprendono sia le astensioni dal lavoro provocate da vertenze tra datori di lavoro e prestatori d'opera (sciopero o serrata) sia, a partire dal gennaio 1975, gli scioperi provocati da motivi estranei al rapporto di lavoro, e cioè i conflitti connessi con provvedimenti di politica economica, istanze di riforma sociale, eventi nazionali ed internazionali, ecc. Non sono considerate le forme di protesta che non comportano una sia pur breve sospensione dell'attività lavorativa.

L'evoluzione dei conflitti di lavoro

Nel 1999 è stato rilevato un numero di ore non lavorate per conflitti di lavoro pari a 6,4 milioni, con un incremento del 56,6 per cento rispetto alle ore perdute nel 1998. Le ore perdute distinte per causa sono così ripartite: 69,5 per cento per rinnovi contrattuali, 12,6 per cento per rivendicazioni economico-normative, 2,9 per cento per licenziamenti, 10,8 per cento per altre cause, 3,3 per cento per motivi salariali; non sono state rilevate ore perdute per conflitti estranei al rapporto di lavoro. Le ore perdute si sono registrate soprattutto nei comparti delle industrie manifatturiere (con una incidenza del 64,4 per cento, di cui il 58,7 per cento relative alle attività metallurgiche e meccaniche) e nei trasporti e telecomunicazioni (8,0 per cento).

Figura 1 - Ore perdute per conflitti di lavoro (in migliaia)



Definizioni

Numero dei conflitti: poiché un conflitto di lavoro può essersi protratto per più mesi e avere interessato più regioni o più rami di attività economica, ne consegue che il numero complessivo

Il capitolo è stato realizzato da Lino Moreschini con la collaborazione editoriale di Emma Cicchetti. I programmi informatici delle relative tavole per la produzione dei dati del presente capitolo sono a cura di Carmen Troncarelli

dei conflitti di lavoro nell'anno non corrisponde sempre alla somma dei conflitti classificati per mese, per regione, per ramo di attività, ma risulta generalmente inferiore.

Lavoratori partecipanti: nei conflitti che hanno dato luogo a più sospensioni di lavoro, il numero dei lavoratori partecipanti al conflitto è la media dei lavoratori che hanno preso parte alle singole sospensioni del lavoro, ponderata secondo la durata delle sospensioni stesse.

Cassa integrazione guadagni

Caratteristiche dell'indagine

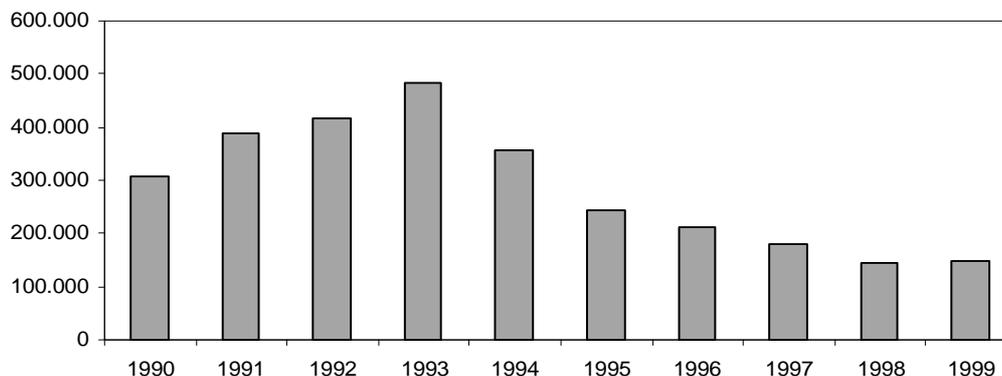
I dati relativi alle ore autorizzate dalla cassa integrazione guadagni degli operai dell'industria vengono forniti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale. Le ore di integrazione salariale complessivamente autorizzate nell'anno sono quelle concesse nel corso dell'anno di riferimento, indipendentemente dall'epoca dell'evento. Gli interventi della cassa integrazione guadagni vengono ripartiti in:

- Gestione ordinaria, per interventi ordinari, originati da difficoltà temporanee dell'impresa, e per interventi straordinari, concessi in seguito a crisi economiche, settoriali o locali, a processi di ristrutturazione e conversione aziendale.
- Gestione speciale, con riferimento all'edilizia, relativamente alle imprese dell'edilizia e lapidei (comprese le aziende artigiane).

Negli interventi straordinari sono incluse le ore autorizzate agli addetti di unità commerciali di aziende industriali in crisi. Tra i settori di attività industriale vi è la voce "Altre attività", che comprende attività agricole di tabacchicoltura, trasporti e comunicazioni.

Figura 2 - Ore Cassa Integrazione guadagni concesse per gli operai dell'industria (dati assoluti in migliaia)

■ Ore Cassa Integrazione Guadagni



L'evoluzione delle ore di cassa integrazione guadagni

Nel 1999 le ore autorizzate della cassa integrazione, hanno registrato complessivamente un aumento del 2,5 per cento rispetto al 1998. L'analisi per singole branche mette in luce variazioni percentuali positive, significative nel settore dei tessili (54,8 per cento), vestiario abbigliamento e arredamento (26,2 per cento), pelli e cuoio (54,9 per cento). Variazioni negative si rilevano nel settore alimentari (meno 27,9 per cento), meccaniche e costruzioni (meno 4,9 per cento), altre attività (meno 79,2 per cento).

TAVOLE STATISTICHE

MODELLI DI RILEVAZIONE



**RILEVAZIONE MENSILE SULL'OCCUPAZIONE
GLI ORARI DI LAVORO E LE RETRIBUZIONI**

CODICE DELL'IMPRESA		
MESE	ANNO	99
C.F.		
ATECO		

SEZ.1 - OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE (inclusi i DIRIGENTI tra le qualifiche impiegatizie)	Cod.	Impiegati e intermedi	Operai e Apprendisti
Dipendenti alla fine del mese precedente	11		
Entrati nel mese	12		
<i>di cui: - nuovi assunti senza precedenti lavorativi</i>	13		
<i>- per passaggio di categoria</i>	14		
Usciti nel mese	15		
<i>di cui: - cessati per raggiunti limiti di età</i>	16		
<i>- per passaggio di categoria</i>	17		
Dipendenti alla fine del mese	18		
<i>di cui: Dirigenti</i>	19		
SEZ. 2 - ORE DI LAVORO (esclusi i DIRIGENTI)			
N. ore: - ordinarie effettivamente lavorate	21		
<i>- straordinarie</i>	22		
<i>- non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro</i>	23		
SEZ. 3 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (C.I.G.)			
C.I.G. ordinaria : - dipendenti interessati nel corso del mese	31		
<i>- ore utilizzate</i>	32		
C.I.G. straordinaria : - dipendenti interessati nel corso del mese	33		
<i>- ore utilizzate</i>	34		
SEZ.4 - SPESE PER IL PERSONALE (esclusi i DIRIGENTI)			
Indicare se gli importi sono espressi in: milioni di Lire <input type="checkbox"/> o migliaia di Euro <input type="checkbox"/>			
Retribuzioni lorde (al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori dipendenti)			
Retribuzioni a carattere: - continuativo per prestazione ordinaria	41		
<i>- continuativo per prestazione straordinaria</i>	42		
<i>- saltuario od occasionale</i>	43		
TOTALE	44		
Contributi sociali a carico del datore di lavoro			
Contributi sociali effettivi, esclusi gli accantonamenti per il TFR (al lordo della eventuale compensazione di importi anticipati per conto degli enti previdenziali)	45		
Accantonamenti per il trattamento di fine rapporto	46		
Provvidenze al personale	47		
CONFLITTI DI LAVORO - numero di ore non lavorate nel mese			
Conflitti per motivi estranei al rapporto di lavoro	1		
Conflitti originati dal rapporto di lavoro	2		

C.C.N.L. applicato _____

Indicare se nel mese c'è stata:

- applicazione di contratto integrativo
- variazione di orario
- variazione delle retribuzioni

SI	NO
SI	NO
SI	NO

ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Rilevazione mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni Avvertenze e principali definizioni

MODELLO OCC.1

Sezione 1 - OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE

Gli *occupati alle dipendenze* compresi i dirigenti, sono costituiti dal personale in forza all'Impresa e legato ad essa da un contratto di lavoro diretto, in base al quale percepisce una retribuzione.

Le informazioni relative agli occupati alle dipendenze vanno fornite distintamente per:

- a) i dirigenti;
- b) gli impiegati, gli intermedi e i quadri (incluse le categorie speciali);
- c) gli operai e gli apprendisti.

Per quanto riguarda il settore del credito, i funzionari che fanno parte della carriera direttiva vanno inclusi nella categoria dei dirigenti; i quadri e i commessi vanno invece compresi nella categoria degli impiegati.

Gli apprendisti sono costituiti dagli addetti la cui partecipazione alla produzione è subordinata allo svolgimento di attività tali da consentire l'acquisizione di una qualificazione professionale (L.25/55 e successive modifiche). Sono esclusi dalla categoria degli apprendisti i dipendenti con contratto di formazione e lavoro, da indicare opportunamente nelle altre qualifiche.

Il *numero dei dipendenti alla fine del mese precedente* a quello della rilevazione (**codice 11**) e il *numero dei dipendenti alla fine del mese* di rilevazione (**codice 18**) devono comprendere anche il personale temporaneamente assente alle date indicate per cause varie (ferie, permessi, maternità, Cassa Integrazione Guadagni, ecc.). I dipendenti che prestano attività all'estero vanno inclusi soltanto se sono retribuiti dall'Impresa.

Vanno invece esclusi dal numero dei lavoratori dipendenti:

- i dirigenti retribuiti principalmente per mezzo di una partecipazione agli utili d'impresa od "a forfait", il presidente, l'amministratore delegato, i membri in carica dei consigli di amministrazione della società o dei consigli direttivi delle società di capitale;

- per l'industria, il personale che lavora esclusivamente su commissione;

- per le assicurazioni, gli intermediari ed il personale dei servizi esterni a carattere commerciale retribuiti integralmente a provvigione;

- i coadiuvanti familiari;

- il personale dipendente da imprese titolari di lavoro in appalto (es.: impresa di pulizia);

- il personale che sta prestando il servizio militare (salvo che non sia stato richiamato per brevi periodi).

L'esclusione del personale suddetto dal campo dell'indagine implica che i dati ad esso relativi debbano essere esclusi anche per quanto riguarda le altre sezioni del questionario.

Il *numero dei dipendenti entrati nel mese* (**codice 12**) comprende coloro che nel corso del mese sono entrati a far parte del personale dipendente, così come definito in precedenza, per assorbimento o fusione con altra impresa, per nuova assunzione, per riassunzione o per altra causa.

Nel *numero dei dipendenti usciti nel mese* (**codice 15**) devono, invece, essere compresi tutti coloro che nel corso del mese hanno cessato di far parte del personale dipendente, come precedentemente definito, per scorporo o cessione dell'azienda, per licenziamento, per dimissioni, per decesso, per raggiungimento dei limiti d'età o per altra causa.

Sono da registrare a parte tra i dipendenti entrati nel mese per ciascuna delle qualifiche richieste quelli *assunti senza precedenti lavorativi* (**codice 13**) e per *passaggio di categoria* da operaio ad impiegato (**codice 14**); mentre tra i dipendenti usciti nel mese quelli *cessati per raggiunti limiti di età* (**codice 16**) e per *passaggio di categoria* da operaio ad impiegato (**codice 17**).

Sezione 2 - ORE DI LAVORO

Con riferimento al mese di rilevazione per il solo personale dipendente (esclusi i dirigenti) va indicato:

- a) il numero delle ore ordinarie effettivamente lavorate, anche notturne e festive (**codice 21**);
- b) il numero delle ore straordinarie, cioè quelle prestate al di fuori dell'orario ordinario di lavoro (**codice 22**). Le ore di lavoro domenicale, festivo o notturno saranno comprese nello straordinario solo se esse non rientrano nell'orario normale dei turni di lavoro continui o avvicendati.
- c) il numero delle ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro per ferie, festività, permessi personali, diritto allo studio, ecc. e quelle per malattia, maternità, infortuni sul lavoro in quanto integrate in parte dagli Istituti di Previdenza e di Assicurazione (**codice 23**). Sono escluse le ore di Cassa Integrazione Guadagni da indicare a parte nella successiva Sezione 3.

Sezione 3 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Il numero dei dipendenti interessati alla C.I.G. ordinaria (**codice 31**) ed alla C.I.G. straordinaria (**codice 33**) comprende tutti i dipendenti posti in Cassa Integrazione Guadagni, anche per una sola ora, inclusi coloro che prima della fine del mese di riferimento hanno cessato di appartenere al personale dell'impresa.

Il numero di ore C.I.G. ordinaria (**codice 32**) e di C.I.G. straordinaria (**codice 34**) comprende l'ammontare delle ore di Cassa Integrazione Guadagni utilizzate dall'impresa, nel corso del mese di riferimento, per i propri dipendenti.

Sezione 4 - SPESE PER IL PERSONALE

Indicare, barrando il quadratino corrispondente, se gli importi monetari della Sezione (da codice 41 a codice 47) sono espressi in milioni di Lire o migliaia di Euro.

Le spese per il personale costituiscono il compenso complessivo, in denaro o in natura, pagato dal datore di lavoro ai lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) quale corrispettivo per il lavoro svolto nel mese di riferimento e comprendono le retribuzioni lorde ed i contributi sociali a carico del datore di lavoro.

Non devono essere considerate le somme anticipate a qualsiasi titolo dal datore di lavoro per conto degli Enti di Previdenza e degli altri Enti di Assicurazione ivi compresi gli importi anticipati per la Cassa Integrazione Guadagni.

Le retribuzioni lorde mensili sono costituite da una componente continuativa e da una componente saltuaria od occasionale. La componente continuativa è rappresentata dagli importi corrisposti in occasione di ogni periodo di paga distinti nella parte relativa al lavoro ordinario (**codice 41**) e nella parte relativa al lavoro straordinario (**codice 42**). La componente saltuaria od occasionale (**codice 43**) è costituita dalle mensilità aggiuntive; dai premi di carattere stagionale, di fine anno, ecc.; dalle gratifiche di bilancio, di esercizio, ecc.; dagli arretrati ed "una-tantum", dai compensi a carattere eccezionale corrisposti ai lavoratori che lasciano l'impresa, purché tali importi non siano previsti da un contratto collettivo di lavoro.

Le retribuzioni lorde, sia quelle a carattere continuativo ordinario e straordinario che a carattere saltuario od occasionale (**codici 41 e 42 e 43**), vanno indicate al lordo dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei lavoratori dipendenti.

Le retribuzioni lorde *continue in denaro relative al lavoro ordinario* comprendono:

- le retribuzioni corrisposte ad intervalli regolari e/o a cottimo, compresi i supplementi dei minimi, i superminimi individuali e collettivi, i livelli di professionalità, gli aumenti di merito, ecc.;
- le maggiorazioni per lavoro notturno, festivo, in condizioni di disagio;
- le indennità di turno, le indennità di maneggio valori, le indennità di cassa e simili;
- le indennità di contingenza, di residenza, di trasferta relativa a spesa di viaggio e di trasloco, di rappresentanza sostenute dai dipendenti;
- le indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro;
- le indennità di alloggio;
- le retribuzioni per ferie e festività;
- le retribuzioni pagate in caso di malattia, maternità e infortuni sul lavoro (*escluse le indennità erogate dagli Enti di previdenza e dagli altri Enti di assicurazione per questi medesimi eventi, rischi, bisogni, anche se il corrispondente ammontare è stato anticipato temporaneamente dal datore di lavoro*);
- commissioni, mance, gettoni di presenza, percentuali e compensi versati ai dipendenti.

Le retribuzioni lorde continue in denaro relative al lavoro straordinario comprendono le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Le retribuzioni lorde *continuative in natura* sono costituite da beni e servizi o altri benefici forniti dal datore di lavoro ai lavoratori quale *corresponsione soggetta a trattenute fiscali e contributive* (mensa, ristorazione, vestiario, servizi di abitazione, club sportivi, piscine, campi da tennis, ecc.) e possono configurarsi pertanto come un reddito aggiuntivo dei lavoratori, in quanto se essi dovessero acquistare i beni ed i servizi ad esse relativi sarebbero costretti a pagarli.

Se i suddetti beni e servizi vengono forniti a prezzo ridotto, come retribuzione in natura va indicata la *differenza* tra il valore totale dei beni e servizi erogati e l'importo pagato dai lavoratori. Sono invece escluse dalle retribuzioni in natura tutte le spese sostenute dai datori di lavoro per i beni ed i servizi necessari all'impiego dei lavoratori nei processi di produzione.

Le retribuzioni lorde a *carattere saltuario od occasionale* comprendono:

- le mensilità aggiuntive eccedenti la dodicesima;
- gli arretrati;
- i premi di rendimento o di produzione, di partecipazione agli utili, le gratifiche natalizie e di fine anno;
- le gratifiche concesse "una-tantum" e gli altri compensi a carattere occasionale connessi alla "performance" gestionale dell'impresa nel quadro dei programmi di incentivazione;
- i compensi a carattere eccezionale corrisposti ai lavoratori che lasciano l'impresa, purché tali importi non siano previsti da un contratto collettivo di lavoro;
- le altre retribuzioni in natura di carattere occasionale (ad esempio pacchi natalizi)

I *contributi sociali a carico del datore di lavoro* comprendono i contributi sociali effettivi e le provvidenze al personale.

I contributi sociali effettivi a carico del datore di lavoro sono costituiti dai versamenti obbligatori, contrattuali e volontari che i datori di lavoro effettuano agli Enti di previdenza e di assistenza sociale, ai sistemi privati di assicurazione, ai fondi pensione, a fondi interni all'impresa stessa costituiti a beneficio dei propri dipendenti. Tra i versamenti ai fondi interni dell'impresa sono compresi gli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto.

I *contributi sociali effettivi, esclusi gli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto (codice 45)*, vanno indicati al lordo della eventuale compensazione degli importi anticipati per conto degli Enti previdenziali ed al netto degli sgravi degli oneri sociali.

Se gli *accantonamenti per il trattamento di fine rapporto (codice 46)* vengono effettuati una volta all'anno, va indicata una quota mensile stimata dell'ammontare annuo. Nel dato del mese di dicembre dovrà essere compresa anche la rivalutazione dei fondi accantonati negli anni precedenti.

Le *provvidenze al personale (codice 47)* comprendono le spese sostenute dal datore di lavoro, senza la costituzione di un fondo di riserva, per erogazioni di benefici ai propri dipendenti ed alle rispettive famiglie. Esse includono: gli assegni familiari diversi da quelli legali; le indennità scolastiche, gli asili nido e le colonie estive per i figli dei dipendenti; i servizi medici erogati gratuitamente ai lavoratori e ai componenti delle rispettive famiglie, ecc.. Le somme corrispondenti a tali provvidenze *non sono soggette a ritenuta fiscale e contributiva* e tale caratteristica le differenzia, ai fini della contabilità aziendale, dalle retribuzioni in natura.

CONFLITTI DI LAVORO

I *conflitti di lavoro* a cui si fa riferimento sono quelli che nel mese hanno dato luogo ad una temporanea sospensione dell'attività lavorativa (scioperi, serrate). Pertanto devono essere rilevati sia gli scioperi originati da vertenze di lavoro, sia quelli effettuati per motivi estranei dal rapporto di lavoro (contro il caro vita, per motivi politici, ecc.). Non devono invece essere rilevati i conflitti che sfociano nella "non collaborazione", "nel rallentamento produttivo" o in altre forme che non comportano la sospensione del lavoro. Occorre indicare le ore complessivamente non lavorate per conflitti di lavoro nel mese di riferimento.

**RILEVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUALE LORDA
DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO
DATI DA DESUMERE DAI CONTRATTI O ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO NAZIONALI E PROVINCIALI**

 ANNO

1	9	9	9
---	---	---	---

 PROVINCIA DI

--	--	--

Elementi della retribuzione contrattuale annua, del T.F.R. e dei contributi sociali	CATEGORIE E QUALIFICHE PROFESSIONALI (a)				
	Livello a ()	Livello b ()	Livello c ()	Livello d ()	Livello e ()
RETRIBUZIONE LORDA (Importi in LIRE)					
<i>1 - Retribuzione in denaro</i>					
1.1					
1.2					
1.3					
1.4					
1.5					
1.5a					
1.5b					
1.6					
1.7					
1.8					
1 Totale					
<i>2 - Valori annui convenzionali o sostitutivi dei servizi (e)</i>					
2.1					
2.2					
2.3					
2.4					
2.5					
2 Totale					
<i>3 - Valori annui convenzionali o sostitutivi dei beni in natura (e)</i>					
3.1					
3.2					
3.3					
3.4					
3.5					
3 Totale					
4 TOTALE RETRIBUZIONE LORDA (1+2+3)					
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO					
5 T.F.R.					
CONTRIBUTI SOCIALI (Importi in LIRE)					
<i>6 - A carico del datore di lavoro</i>					
6.1					
6.2					
6.3					
6.4					
6 Totale					
<i>7 - A carico del lavoratore</i>					
7 Totale					
8 Totale contributi sociali (6+7)					

Leggere attentamente le note e le avvertenze sul retro
--

**RILEVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA LORDA
DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO
DATI DA DESUMERE DAI CONTRATTI O ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO NAZIONALI E PROVINCIALI**

 ANNO

1	9	9	9
---	---	---	---

 PROVINCIA DI

--	--	--

Elementi della retribuzione contrattuale oraria, del T.F.R., dei contributi sociali e della durata del lavoro	CATEGORIE E QUALIFICHE PROFESSIONALI (a)				
	Livello a ()	Livello b ()	Livello c ()	Livello d ()	Livello e ()
RETRIBUZIONE LORDA (Importi in LIRE)					
1.1 Paga base prevista dal C.C.N.L. (b)					
1.2 Aumenti riconosciuti dal C.P.L.					
1.3 Indennità di contingenza					
1.4 Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)					
1.5 3° elemento pari al 30,44% del salario contrattuale quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato, i quali sono:					
- festività nazionali e infrasettimanali per il 5,45%					
- ferie per l'8,33%					
- 13.ma mensilità per l'8,33%					
- 14.ma mensilità per l'8,33%					
1.6 Altro (c)					
1 Totale					
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO					
2 T.F.R.					
CONTRIBUTI SOCIALI (Importi in LIRE)					
3 - A carico del datore di lavoro					
3.1 INPS					
3.2 INAIL					
3.3 Altri (specificare)					
3 Totale					
4 - A carico del lavoratore					
4 Totale					
5 Totale contributi sociali (3+4)					
DURATA CONTRATTUALE DEL LAVORO					
6 - Orario di lavoro attualmente vigente nella Provincia (d)					
6.1 Giornaliero (ore e minuti)			,		
6.2 Settimanale (ore e minuti)			,		
6.3 Riposi, permessi retribuiti, riduzione retribuita di orario (ore e minuti)			,		
6.4 Ferie giorni					
6.5 Festività giorni					

Leggere attentamente le note e le avvertenze sul retro

ANNOTAZIONI

In previsione della costruzione della "base 2000" e del relativo sistema di ponderazione riguardante il settore dell'agricoltura e in particolare gli operai agricoli a tempo determinato, questo Istituto chiede di voler fornire il numero, anche se stimato, degli operai occupati nella provincia di riferimento, per categoria, secondo la seguente tabella.

Numero degli operai agricoli occupati nell'anno 1999

Numero reale o numero stimato	Livello a	Livello b	Livello c	Livello d	Livello e

NOTE E AVVERTENZE

- (a) La compilazione deve essere effettuata per ciascuna delle categorie professionali indicate e con riferimento alle qualifiche che l'Ente compilatore ritiene, a suo giudizio, più rappresentative nell'ambito della provincia.
- (b) Aggiungere alla paga base il salario integrativo congelato.
- (c) Eventuali indennità che, o per disposizione dell'accordo provinciale o per consuetudine locale, sono correntemente corrisposte.
- (d) Orario di lavoro: il dato deve intendersi riferito alla media giornaliera o settimanale dell'anno, quale risulta dal contratto collettivo provinciale di lavoro vigente alla data di riferimento delle notizie riportate nel presente modello e non all'orario osservato nel mese.

I modelli devono essere trasmessi all'Istituto Nazionale di Statistica, Via Tuscolana, 1782 - 00173 ROMA, entro il 30 maggio 2000.

Per eventuali chiarimenti relativi alla compilazione del Mod. ISTAT/ROL. 325, contattare la seguente struttura:			
Tel.		Roma - Servizio OCC/C	06/72976279 06/7297-6280
Fax		Roma - Servizio OCC/C	06/72976405

Lavoro

Lavoro e retribuzioni Anno 1999

Il volume contiene per l'anno 1999 i risultati delle indagini riguardanti gli indicatori del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi, quelli che derivano dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali, i dati relativi ai conflitti di lavoro e le ore concesse per la cassa integrazione guadagni.

Per le imprese con più di 500 addetti, gli indicatori riguardano l'occupazione, le ore lavorate, le retribuzioni ed il costo del lavoro

Per la parte relativa ai contratti di lavoro i dati si riferiscono, in primo luogo, agli indici delle retribuzioni pro capite ed orarie distintamente per categoria, qualifica e attività economica. Altre informazioni presenti nel volume sono relative ai valori assoluti delle retribuzioni annue, alla durata del lavoro e allo stato della contrattazione collettiva.

Per i conflitti di lavoro, i dati, elaborati sulla base delle informazioni fornite dagli uffici di Questura, riguardano il numero dei conflitti, i lavoratori partecipanti e le ore di lavoro perdute

I dati relativi alle ore autorizzate dalla cassa integrazione guadagni degli operai dell'industria vengono forniti dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.