

SISTEMA STATISTICO NAZIONALE  
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

## **LAVORO E RETRIBUZIONI**

**Anno 2000**

Per chiarimenti sul contenuto  
della pubblicazione rivolgersi a:  
Istat – Servizio Statistiche congiunturali sull'occupazione e sui redditi  
Tel. 06.7297.6242

La progettazione dell'annuario è stata coordinata da Leonello Tronti con la collaborazione di Marusca De Castris e Angela Golino.  
Editing del volume a cura di Emma Cicchetti.

Il glossario è stato redatto da Angela Golino e Marusca De Castris.

*Il volume nella sua versione on line è disponibile  
nel sito internet dell'Istituto all'indirizzo [www.istat.it](http://www.istat.it)*

## **Lavoro e retribuzioni Anno 2000**

Annuario, n. 5 – 2002

Istituto Nazionale di Statistica  
Via Cesare Balbo, 16 Roma

*Coordinamento:*  
Servizio Produzione editoriale  
Via Tuscolana, 1788 Roma

*Stampa:*  
Poligrafica Ruggiero S.r.l.  
Zona industriale Pianodardine – Avellino

Si autorizza la riproduzione ai fini non  
commerciali e con citazione della fonte.

# Indice

	Pagina
<b>Premessa</b> .....	11
<b>1 - L'occupazione nelle Grandi Imprese dell'industria e dei servizi</b>	
1.1 Contenuto informativo della fonte.....	15
1.2 Dinamica dell'occupazione nel 2000.....	15
1.3 Tassi di entrata e di uscita dall'occupazione.....	16
<b>2 – Le relazioni industriali</b>	
2.1 Contenuto informativo delle fonti.....	21
2.2 L'attività contrattuale.....	21
2.2.1 I principali contratti rinnovati nel corso del 2000.....	21
2.2.2 I principali contratti in attesa di rinnovo alla fine del 2000.....	23
2.2.3 L'analisi del grado di copertura.....	23
2.3 Conflitti di lavoro.....	26
<b>3 – Durata del lavoro e cassa integrazione guadagni</b>	
3.1 Contenuto informativo delle fonti utilizzate.....	29
3.2 Durata contrattuale del lavoro.....	29
3.3 Orari contrattuali per professione.....	30
3.4 Orari di lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi.....	31
3.5 Cassa integrazione guadagni.....	31
<b>4 – Retribuzioni e costo del lavoro</b>	
4.1 Contenuto informativo delle fonti.....	35
4.2 Retribuzioni contrattuali.....	35
4.2.1 Le novità retributive dei principali contratti recepiti nel 2000.....	35
4.2.2 L'evoluzione delle retribuzioni contrattuali per settore.....	37
4.3 Retribuzioni contrattuali lorde annue di competenza.....	38
4.4 Retribuzioni di competenza per professione.....	41
4.5 La contrattazione territoriale.....	42
4.5.1 Retribuzioni provinciali degli operai agricoli.....	42
4.5.2 Retribuzioni e costo del lavoro nell'industria delle costruzioni.....	42
4.6 Retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese.....	43
<b>5 – La caratteristiche e i metodi delle indagini</b>	
5.1 Conflitti di lavoro e conflitti non originati da vertenze di lavoro.....	47
5.2 Occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese.....	47
5.3 Ore autorizzate alla cassa integrazione guadagni.....	48
5.4 Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro	49
5.5 Retribuzioni contrattuali annue di competenza.....	51
5.6 Retribuzioni lorde contrattuali e costo del lavoro per provincia per gli operai dell'edilizia.....	52
5.7 Retribuzioni lorde contrattuali provinciali degli operai agricoli.....	52
5.8 Retribuzioni lorde e durata settimanale del lavoro di alcune figure professionali per conto del BIT.....	53
<b>Glossario</b> .....	55
<b>Bibliografia</b> .....	61

## TAVOLE STATISTICHE

Pagina

### **Capitolo 1 – L’occupazione nelle Grandi Imprese dell’industria e dei servizi**

Tavola 1.1	Occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	65
Tavola 1.2	Occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni congiunturali).....	67
Tavola 1.3	Occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	69
Tavola 1.4	Occupazione alle dipendenze netto cig per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	71
Tavola 1.5	Occupazione alle dipendenze netto cig per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni congiunturali).....	73
Tavola 1.6	Occupazione alle dipendenze netto cig per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	75
Tavola 1.7	Occupazione alle dipendenze lordo e netto cig per industria e servizi - Anno 2000 (Indici mensili in base 1995=100 destagionalizzati e variazioni percentuali rispetto al mese precedente).....	77
Tavola 1.8	Tassi di ingresso nell'occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Valori per mille dipendenti).....	78
Tavola 1.9	Tassi di ingresso nell'occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Scarti rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	80
Tavola 1.10	Tassi di uscita dall'occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Valori per mille dipendenti).....	82
Tavola 1.11	Tassi di uscita dall'occupazione alle dipendenze per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Scarti rispetto allo stesso mese dell'anno precedente).....	84

### **Capitolo 2 – Le relazioni industriali**

Tavola 2.1	Date di stipula, di decorrenza e di scadenza relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro, con riferimento agli ultimi due accordi recepiti.....	87
Tavola 2.2	Copertura contrattuale mensile per ramo e settore di attività economica - Anni 1999-2000 (Valori percentuali).....	89
Tavola 2.3	Dipendenti in attesa di rinnovo contrattuale per ramo e settore di attività economica - Anni 1999-2000 (Valori percentuali mensili).....	89
Tavola 2.4	Durata media della vacanza contrattuale per i dipendenti in attesa di rinnovo, per ramo e settore di attività economica - Anni 1999-2000 (mesi).....	90
Tavola 2.5	Durata media della vacanza contrattuale in rapporto alla totalità dei dipendenti, per ramo e settore di attività economica - Anni 1999-2000 (mesi).....	90
Tavola 2.6	Conflitti di lavoro per causa, ramo di attività economica e regione (Valori assoluti in migliaia).....	91
Tavola 2.7	Lavoratori partecipanti per causa del conflitto, ramo di attività economica e regione (Valori assoluti in migliaia).....	93

Tavola 2.8	Ore di lavoro perdute per causa del conflitto, ramo di attività economica e regione (Valori assoluti in migliaia).....	95
Tavola 2.9	Conflitti di lavoro, lavoratori partecipanti ed ore di lavoro perdute per tipo di conflitto e classe dimensionale di lavoratori partecipanti - Anno 2000 (Lavoratori partecipanti e ore complessive in migliaia).....	97
Tavola 2.10	Conflitti di lavoro, lavoratori partecipanti ed ore di lavoro perdute per tipo di conflitto e classe dimensionale di ore di lavoro perdute - Anno 2000 (Lavoratori partecipanti e ore complessive in migliaia).....	97
Tavola 2.11	Ore di lavoro perdute per mese, tipo di conflitto e ramo di attività economica, - Anno 2000 (Valori assoluti in migliaia).....	98
Tavola 2.12	Ore di lavoro perdute per mese, tipo e causa del conflitto - Anno 2000 (Valori assoluti in migliaia).....	98
Tavola 2.13	Ore di lavoro perdute per mese, tipo di conflitto e regione, - Anno 2000 (Valori assoluti in migliaia).....	99
Tavola 2.14	Conflitti di lavoro originati dal rapporto di lavoro, lavoratori partecipanti ed ore perdute per ramo di attività economica e per regione - Anno 2000 (Lavoratori partecipanti e ore perdute in migliaia).....	100
Tavola 2.15	Ore di lavoro perdute per ramo di attività economica e provincia - Anno 2000 (Valori assoluti).....	102

### **Capitolo 3 – Durata del lavoro e cassa integrazione guadagni**

Tavola 3.1	Durata contrattuale del lavoro per ramo di attività economica e contratto - Anni 1997-2000 (Indici medi annui in base dicembre 1995=100 e variazioni percentuali annue).....	107
Tavola 3.2	Monte ore annuo lordo contrattuale ore di ferie, altre ore di riduzione e monte ore annuo netto per il complesso dei dipendenti secondo il ramo di attività economica e il contratto - Anno 2000 (Valori assoluti)..	109
Tavola 3.3	Monte ore annuo netto del lavoro in ore per posizione nella professione e contratto - Anni 1998 - 2000 (Valori assoluti).....	111
Tavola 3.4	Orario settimanale di lavoro per livello di inquadramento/professione e contratto (Valori assoluti in ore).....	113
Tavola 3.5	Ore effettivamente lavorate per dipendente netto cig per attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	116
Tavola 3.6	Ore effettivamente lavorate per dipendente netto cig per attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	118
Tavola 3.7	Incidenza percentuale delle ore straordinarie sulle ore ordinarie per attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi - Anno 2000 (Valori percentuali).....	120
Tavola 3.8	Incidenza percentuale delle ore straordinarie sulle ore ordinarie per attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi - Anno 2000 (Scarti rispetto al 1999).....	122
Tavola 3.9	Ore concesse dalla Cassa integrazione guadagni nell'industria per posizione nella professione - Anni 1995-2000 (Dati assoluti in migliaia, composizione percentuale e variazioni tendenziali).....	123
Tavola 3.10	Ore concesse di cassa integrazione guadagni agli operai per ramo di attività economica e regione - Anni 1996-2000 (Dati assoluti in migliaia e composizione percentuale).....	124

	Pagina	
Tavola 3.11	Ore di cassa integrazione guadagni fruite dai dipendenti delle grandi imprese dell'industria e dei servizi, per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	125
Tavola 3.12	Ore di cassa integrazione guadagni fruite dai dipendenti delle grandi imprese dell'industria e dei servizi per attività economica e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	127
 <b>Capitolo 4 – Retribuzioni e costo del lavoro</b>		
Tavola 4.1	Retribuzioni contrattuali per dipendente suddivise per ramo di attività economica e posizione nella professione - Anni 1996-2000 (Indici medi annui in base dicembre 1995=100 e variazioni tendenziali).....	129
Tavola 4.2	Retribuzioni contrattuali per dipendente suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anni 1997-2000 (Indici medi annui in base dicembre 1995=100 e variazioni tendenziali).....	130
Tavola 4.3	Retribuzioni contrattuali per dipendente suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anno 2000 (Indici mensili in base dicembre 1995=100 e medie annue)..	136
Tavola 4.4	Retribuzioni contrattuali per dipendente suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni tendenziali e medie annue).....	142
Tavola 4.5	Retribuzioni contrattuali orarie suddivise per ramo di attività economica e posizione nella professione - Anni 1996-2000 (Indici medi annui in base dicembre 1995=100 e variazioni tendenziali)....	148
Tavola 4.6	Retribuzioni contrattuali orarie suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anni 1997-2000 (Indici medi annui in base 1995=100 e variazioni tendenziali).	149
Tavola 4.7	Retribuzioni contrattuali orarie suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anno 2000 (Indici mensili in base dicembre 1995=100 e medie annue).....	155
Tavola 4.8	Retribuzioni contrattuali orarie suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anno 2000 (Variazioni tendenziali e medie annue).....	161
Tavola 4.9	Retribuzioni contrattuali per dipendente, secondo la classificazione delle attività economiche - Anno 2000 (Indici mensili in base dicembre 1995=100).....	167
Tavola 4.10	Retribuzioni contrattuali annue di competenza suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione - Anni 1998-2000 (Valori assoluti in migliaia di lire e variazioni annue).....	174
Tavola 4.11	Retribuzioni contrattuali annue di competenza suddivise per ramo di attività economica, contratto e posizione nella professione secondo le principali voci retributive - Anno 2000 (Valori assoluti in migliaia di lire).....	176
Tavola 4.12	Retribuzioni contrattuali annue di competenza suddivise per comparto contrattuale e livello di inquadramento, secondo le principali voci retributive. Anno 2000 (Valori assoluti in migliaia di lire).....	182
Tavola 4.13	Arretrati e/o una tantum sulla retribuzione annua complessiva media in vigore nel mese di riferimento - Anno 2000 (Valori assoluti in lire e incidenze percentuali).....	188

	Pagina	
Tavola 4.14	Retribuzioni contrattuali mensili di competenza suddivise per contratto, livello di inquadramento e professione (Valori assoluti in lire).....	189
Tavola 4.15	Retribuzioni contrattuali annue degli operai agricoli a tempo indeterminato per provincia e categoria di dipendenti secondo le principali voci retributive - Anno 2000 (Valori assoluti in migliaia di lire).....	192
Tavola 4.16	Retribuzioni contrattuali orarie degli operai agricoli a tempo determinato per provincia e categoria di dipendenti - Anno 2000 (Valori assoluti in lire).....	203
Tavola 4.17	Retribuzioni e costo del lavoro orario nelle industrie delle costruzioni per provincia e figura professionale - Anno 2000 (Valori assoluti in lire).....	214
Tavola 4.18	Retribuzione totale media per dipendente secondo l'attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	223
Tavola 4.19	Retribuzione totale media per dipendente secondo l'attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	225
Tavola 4.20	Retribuzione continuativa media per dipendente secondo l'attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	227
Tavola 4.21	Retribuzione continuativa media per dipendente secondo l'attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	229
Tavola 4.22	Costo del lavoro medio per dipendente secondo l'attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese - Anno 2000 (Indici mensili e media annua in base 1995=100).....	231
Tavola 4.23	Costo del lavoro medio per dipendente secondo l'attività economica e posizione nella professione nelle grandi imprese - Anno 2000 (Variazioni tendenziali).....	233
<b>Modelli di rilevazione</b> .....	<b>235</b>	

## Premessa

L'annuario "Lavoro e retribuzioni" presenta informazioni sui principali aspetti relativi all'utilizzo del lavoro da parte delle imprese: occupazione, orari di lavoro, retribuzioni, costo del lavoro, nonché ore non lavorate per astensioni provocate da conflitti di lavoro. Esso raccoglie la maggior parte della produzione statistica realizzata all'interno del Servizio Statistiche congiunturali sull'occupazione e i redditi da lavoro dell'Istat.

Fino alla precedente edizione il volume era organizzato in capitoli riconducibili alle indagini condotte dal Servizio.

L'attuale edizione è stata profondamente riorganizzata e presenta una esposizione degli argomenti per temi, indipendentemente dall'indagine che produce il dato: in alcuni capitoli la fonte resta unica, mentre negli altri casi si opera un accostamento di più fonti che forniscono informazioni differenziate su uno stesso tema.

La riorganizzazione del volume risponde all'esigenza di orientare la presentazione ad una maggiore facilità di utilizzo dei dati da parte dell'utente. Inoltre, la possibilità di confrontare informazioni provenienti da fonti diverse su uno stesso argomento consente di sviluppare una visione più approfondita dei principali fenomeni osservati.

Il primo capitolo è dedicato al tema dell'*Occupazione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi* ed è basato sulle informazioni prodotte da un'unica fonte (l'indagine sul lavoro nelle grandi imprese), mentre nel secondo capitolo *Le relazioni industriali* i dati provengono dalle indagini sulle retribuzioni contrattuali e sui conflitti di lavoro. Nel terzo capitolo *Durata del lavoro e cassa integrazione guadagni* sono raccolti dati che derivano da tre differenti indagini (sulle retribuzioni contrattuali, sul lavoro nelle grandi imprese, sulla cig di fonte Inps). Infine nel quarto e ultimo capitolo *Retribuzioni e costo del lavoro* le tavole riportano dati provenienti dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali e da quella sul lavoro nelle grandi imprese.\*

Per una migliore interpretazione dei dati retributivi presentati nel capitolo 4, 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. Gli indici pertanto evidenziano rilevanti oscillazioni infra-annuali, in particolare nei mesi in cui vengono corrisposte le mensilità aggiuntive. Al contrario, la rilevazione sulle retribuzioni contrattuali mensili, ripartendo mensilmente i livelli retributivi annui previsti dai contratti nazionali di lavoro, dà luogo a indicatori caratterizzati da un attenuato profilo dinamico, generalmente non decrescente.

Tutte le tavole dei precedenti annuari sono state riallocate nei nuovi capitoli di competenza (nessuna è stata soppressa), ma ad esse se ne sono aggiunte altre, alcune delle quali inedite. Per alcune tavole si è ritenuto opportuno modificare i titoli anche per rispettare criteri di omogeneità nella descrizione dei dati contenuti.

---

\* L'attività di produzione degli indicatori del lavoro nelle grandi imprese per l'anno 2000 è stata coordinata da Vincenzo Venosa, con la collaborazione di Francesca Della Ratta. Al processo produttivo degli indicatori hanno partecipato: Giuseppe Amato, Bruno Arnese, Mara Bassani, Giulia Campa, Eligio Diella, Nicoletta De Stavola, Daniela Tini, e Maurizio Tornari.

L'attività di produzione per gli indicatori sulla contrattazione e conflitti di lavoro per l'anno 2000 è stata coordinata da Angela Golino. Al processo produttivo hanno partecipato: Ubaldo Capparoni, Francesco Causarano, Emma Cicchetti Berardino Clemente, Antonio Esposito, Elena Fantechi, Marina Forgione, Roberto Galeffi, Lino Moreschini, Luciano Pantoni, Alba Peres

Le procedure informatiche per le elaborazioni sono state sviluppate da: Corrado Carcano e Fabio Fagiolo per gli indicatori sulle grandi imprese; Rosaria Occulto per i dati relativi alle retribuzioni e agli orari contrattuali (numeri indice e valori assoluti); Carmen Troncarelli per i dati relativi ai conflitti di lavoro e alla cassa integrazione guadagni (fonte INPS).



L'OCCUPAZIONE NELLE GRANDI  
IMPRESE DELL'INDUSTRIA E DEI  
SERVIZI

La redazione del capitolo 1 è a cura di: per il *testo* Marusca De Castris; per le *figure* Vania Sossi; per le *tavole* Mara Bassani (1.1-1.10) e Nicoletta De Stavola (1.11-1.12).

## 1.1 Contenuto informativo della fonte

L'indagine mensile su *Occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi* rileva il livello dell'occupazione, al netto e al lordo della cassa integrazione guadagni, nelle imprese con 500 addetti e più. L'indagine è rivolta alla totalità delle grandi imprese (individuate secondo la definizione appena richiamata) appartenenti ai settori *estrattivo, manifatturiero ed energetico* dell'industria, nonché ai seguenti settori dei servizi: *commercio e riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti magazzinaggio e comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca ed altre attività professionali ed imprenditoriali*. Le imprese intervistate ogni mese sono circa 1.000.

L'indagine produce indici mensili del livello dell'occupazione dipendente per posizione nella professione (operai e apprendisti da un lato, impiegati e quadri dall'altro) e per settore, calcolati sia al lordo sia al netto delle ore di cassa integrazione utilizzate.

La dinamica degli indici dell'occupazione nelle grandi imprese non rispecchia quella del totale dell'occupazione alle dipendenze, sia per il limitato campo di osservazione sia perché le grandi imprese sono, per loro natura soggette a trasformazioni societarie, quali scorpori e fusioni.

## 1.2 Dinamica dell'occupazione nel 2000

L'anno 2000 è stato caratterizzato da una costante flessione occupazionale nelle grandi imprese; il fenomeno è il risultato di profondi processi di ristrutturazione, in atto, in particolare, nelle imprese che un tempo operavano in mercati monopolistici. Gli andamenti dell'occupazione nelle grandi imprese sono notevolmente differenziati tra i settori.

Nelle grandi imprese industriali l'occupazione alle dipendenze (al lordo dei dipendenti in Cig) ha registrato un calo del 2,2 per cento rispetto alla media del 1999, a sintesi di un andamento discendente protrattosi lungo tutto l'arco dell'anno. All'interno dell'industria manifatturiera le dinamiche sono risultate non omogenee: da un lato vi sono settori caratterizzati da incrementi occupazionali, quali la *produzione e lavorazione di minerali non metalliferi* (+1,1 per cento), la *fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche* (+1,0 per cento) e le *altre industrie manifatturiere* (+2,7 per cento); dall'altro, settori con marcati decrementi, tra cui spiccano la *fabbricazione di carta, stampa ed editoria* (-6,5 per cento) e le *industrie alimentari e del tabacco* (-4,9 per cento). Il settore dell'*energia, gas e acqua*, in particolare, ha subito un calo molto consistente, pari al 7,0 per cento, causato dai processi di ristrutturazione in corso e favorito dagli strumenti di incentivazione per la risoluzione anticipata dei rapporti di lavoro. Esaminando gli indici distinti per posizione nella professione, si osserva un maggior decremento degli operai e apprendisti (-2,8 per cento) rispetto a quello rilevato tra le figure impiegate (-1,7 per cento), inquadrabile all'interno dei processi di *up-skilling* che interessano l'industria sin dagli anni ottanta.

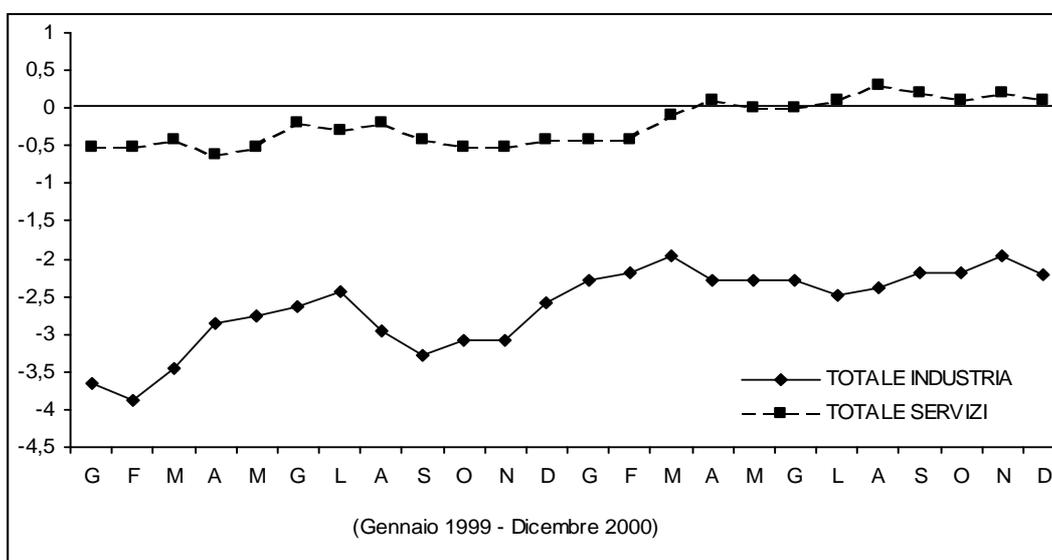
Nel settore dei servizi il livello medio dell'occupazione è rimasto stabile rispetto all'anno precedente. All'interno del terziario tutti i settori registrano un incremento del numero degli occupati ad eccezione dei *trasporti e comunicazioni* che, in ragione del forte peso occupazionale, compensano le variazioni positive degli altri comparti. Gli indici elaborati per posizione nella professione mettono in evidenza un forte incremento degli impiegati nel *commercio* (+7,7 per cento) e degli operai e intermedi negli *alberghi e ristoranti* (+9,4 per cento).

Gli indici dell'occupazione alle dipendenze vengono calcolati anche al netto della cassa integrazione guadagni (Cig); a tale scopo il numero di ore di Cig usufruite mensilmente dalle imprese viene convertito in termini di dipendenti equivalenti che di fatto non hanno prestatato ore di lavoro. Tale conversione viene effettuata sia per valutare in modo più preciso l'evoluzione dell'occupazione effettivamente impiegata nel processo produttivo, sia per consentire confronti temporali corretti degli indicatori relativi a valori *pro capite* (ad esempio le retribuzioni).

La variazione annua dell'indice dell'occupazione delle grandi imprese industriali, calcolato al netto dei dipendenti in Cig è identica a quella misurata dall'indicatore lordo. L'andamento degli occupati nelle grandi imprese dei servizi al netto dei lavoratori in Cig segna una lievissima riduzione (-0,1 per cento).

Il grafico seguente mostra gli andamenti tendenziali degli indici dell'occupazione industriale e dei servizi nel biennio 1999-2000; nelle imprese industriali l'occupazione è diminuita in tutto il biennio anche se a tassi meno sostenuti nel corso del 2000; il terziario, viceversa, ha registrato variazioni tendenziali positive, a partire da aprile 2000.

**Figura 1 - Occupazione lordo cig nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi - Anni 1999-2000**  
(Variazioni tendenziali percentuali)



### 1.3 Tassi di entrata e di uscita dall'occupazione

Negli ultimi anni i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro hanno indotto un rafforzamento dei flussi in entrata e in uscita dall'occupazione e conseguentemente un più elevato tasso di rotazione dei lavoratori anche nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi.

Tale fenomeno è riscontrabile anche nel biennio 1999-2000: i tassi trimestrali di entrata e di uscita dall'occupazione sono stati sistematicamente superiori nel 2000 rispetto al 1999, tanto nell'industria che nei servizi. (prospetto 1)

**Prospetto 1 - Flussi di entrata e di uscita dell'occupazione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi - Anni 1999-2000** (Tassi trimestrali per mille dipendenti)

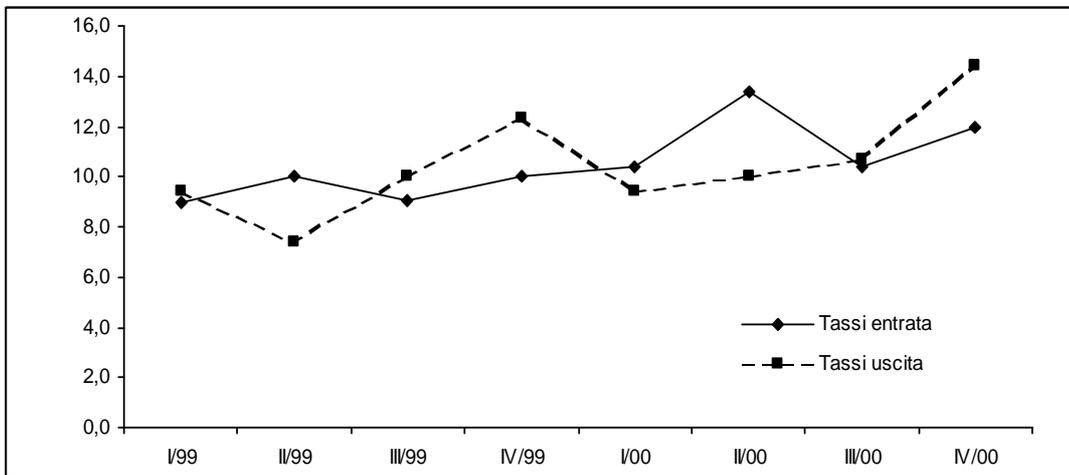
ATTIVITÀ ECONOMICA	1° Trim 1999	2° Trim 1999	3° Trim 1999	4° Trim 1999	Media 1999	1° Trim 2000	2° Trim 2000	3° Trim 2000	4° Trim 2000	Media 2000
Tassi di entrata										
Industria	11,1	9,2	10,1	7,8	9,6	12,5	10,8	10,7	8,7	10,7
Servizi	9,0	10,0	9,1	10,0	9,5	10,4	13,4	10,4	12,0	11,5
Tassi di uscita										
Industria	12,9	8,6	11,7	13,8	11,8	12,1	11,6	12,1	14,3	12,5
Servizi	9,4	7,4	10,0	12,3	9,8	9,4	10,0	10,7	14,4	11,1

Per quanto riguarda il profilo infra-annuale, i tassi di uscita risultano in genere più consistenti rispetto a quelli di entrata nell'ultimo trimestre di ciascun anno perché nel mese di dicembre si verificano gran parte delle risoluzioni annuali del rapporto di lavoro per pensionamento e la scadenza di molti contratti a termine.

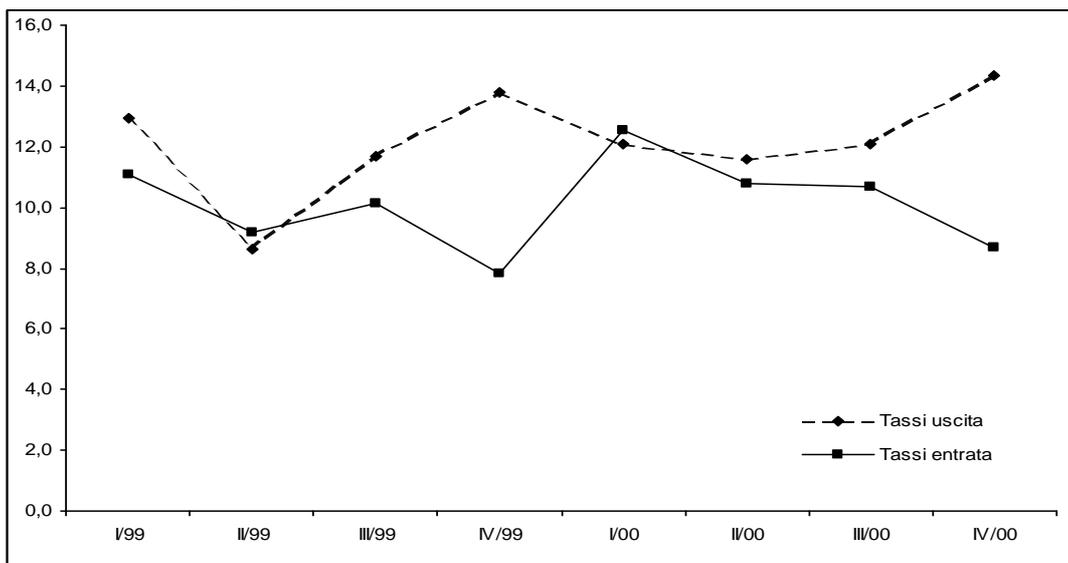
Nel settore dei servizi le imprese hanno registrato tassi di entrata significativamente superiori a quelli di uscita nel II trimestre di entrambi gli anni.

Nel periodo in esame le grandi imprese dell'industria hanno registrato sempre tassi di uscita superiori a quelli di entrata, ad eccezione del II trimestre 1999 e del I trimestre 2000.

**Figura 2 - Tassi di entrata e di uscita nelle grandi imprese dei servizi - Anni 1999-2000** (Tassi trimestrali per mille dipendenti)



**Figura 3 - Tassi di entrata e di uscita nelle grandi imprese industriali - Anni 1999-2000** (Tassi trimestrali per mille dipendenti)



## LE RELAZIONI INDUSTRIALI

La redazione del capitolo 2 è a cura di: per il *testo* Angela Golino (par. 2.1-2.2), Lino Moreschini (par. 2.3); per le *tavole* Bernardino Clemente (2.1), Angela Golino (2.3-2.5), Lino Moreschini (2.6-2.15).

## 2.1 Contenuto informativo delle fonti

Le fonti utilizzate nel capitolo sono due. I dati sull'attività contrattuale sono desunti dall'*indagine sulle retribuzioni contrattuali*, mentre le informazioni sui *conflitti* derivano dalla relativa indagine mensile presso le questure (cfr. le specifiche schede sulle fonti paragrafi 5.1 e 5.6).

La prima indagine segue le vicende degli ottanta contratti collettivi di lavoro principali e produce informazioni sulle date di rinnovo, i periodi di vacanza contrattuale e la quota dei dipendenti per i quali il contratto è in vigore oppure è scaduto. La seconda raccoglie le informazioni rilevate dalle questure circa il numero dei conflitti, la loro durata, la loro localizzazione territoriale e settoriale, il numero dei partecipanti e il motivo.

Nel secondo paragrafo, con riferimento agli ottanta contratti osservati, è descritta in particolare l'attività contrattuale rilevata nel corso del 2000 e la situazione riscontrata alla fine dell'anno in relazione alla scadenza dei contratti. Il paragrafo si conclude con la presentazione di alcuni indicatori, qui diffusi per la prima volta, relativi alla copertura contrattuale osservata negli anni 1999-2000. Nel terzo paragrafo, invece, si analizza sinteticamente l'andamento dei conflitti nell'anno 2000.

L'accostamento delle fonti ha la finalità di documentare la relazione tra i mancati rinnovi e i conflitti motivati dall'assenza del contratto. Se è vero infatti che i motivi di sciopero sono molti, tra i più frequenti si annovera la richiesta di rinnovo del contratto di lavoro.

## 2.2 L'attività contrattuale

### 2.2.1 I principali contratti rinnovati nel corso del 2000

Nel corso del 2000 sono stati recepiti 27 contratti (il 33,7 per cento degli 80 osservati per la costruzione dell'indice) che regolano il trattamento economico di 2,3 milioni di dipendenti, a cui corrisponde il 20,0 per cento del totale del monte retributivo contrattuale. Con riferimento ai rami di attività economica (prospetto 2) nell'*agricoltura* è stato recepito 1 contratto (sui 2 osservati), nell'*industria* 13 dei 30 monitorati, 9 nei *servizi destinabili alla vendita*, dove se ne osservano 28, e infine 4 nella *pubblica amministrazione* sui 19 seguiti.

**Prospetto 2 - Contratti nazionali in vigore al 31 dicembre 2000, accordi recepiti nel 2000 e numero di dipendenti interessati (a)**

RAMI E SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	Contratti osservati			Contratti in vigore al 31 dicembre 2000			Contratti recepiti nell'anno 2000		
	Numero	Peso %	Dipendenti	Numero	Peso %	Dipendenti	Numero	Peso %	Dipendenti
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>11.423</b>	<b>51</b>	<b>64,8</b>	<b>7.650</b>	<b>27</b>	<b>20,0</b>	<b>2.302</b>
<i>AGRICOLTURA</i> (b)	2	3,3	509	2	3,3	509	1	0,2	27
<i>INDUSTRIA</i>	31	35,2	4.292	23	33,1	4.121	13	12,9	1.687
Industria in senso stretto	30	30,2	3.671	22	28,2	3.500	12	8,0	1.065
Edilizia	1	4,9	622	1	4,9	622	1	4,9	622
<i>SERVIZI DEST. ALLA VEND.</i>	28	30,8	3.496	21	24,7	2.836	9	3,8	397
Comm., alber. pub. eser.	2	12,4	1.640	2	12,4	1.640	0	0,0	-
Trasp., comm. e att.	12	7,2	719	8	2,8	293	6	2,7	275
Credito e assicurazioni	7	5,6	393	7	5,6	393	1	0,6	47
Servizi privati	7	5,7	744	4	3,9	509	2	0,5	75
<i>PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i>	19	30,7	3.125	5	3,7	183	4	3,1	191

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

(b) Nel ramo dell'agricoltura sono osservati due diversi contratti di cui uno regola l'attività degli operai (tempo determinato e indeterminato), mentre l'altro regola l'attività degli impiegati.

Distinguendo tra rinnovi della parte normativa e di quella economica, dei 27 contratti recepiti nel 2000, 20 hanno riguardato la prima (che ha durata quadriennale e comprende anche il primo biennio economico) e i restanti 7 solamente la parte economica (secondo biennio economico). Rispetto alla distribuzione degli accordi recepiti per mese di applicazione si osserva come questi si siano concentrati in sei mesi dell'anno con la seguente intensità:

- 7 a gennaio;
- 8 ad aprile;
- 1 a maggio;
- 5 a luglio;
- 4 a settembre;
- 2 a dicembre.

In particolare, i contratti recepiti nel mese di gennaio riguardano le industrie *petrolifere pubbliche e private, l'edilizia, i trasporti aerei, le assicurazioni* e i dirigenti delle *Regioni e autonomie locali*; quelli nel mese di aprile sono relativi agli impiegati dell'*agricoltura*, ai dipendenti dell'*industria tessile*, del *vestiario*, dell'*industria delle pelli e cuoio*, delle *calzature* e della *gomma e plastica*, dell'*istruzione privata laica e religiosa*. Nel mese di maggio è stato concluso il solo contratto dell'*industria grafica*. A luglio sono stati, invece, recepiti i seguenti contratti: *monopoli di stato* (personale nei livelli), *vetro*, *ceramica*, *servizio sanitario nazionale* relativamente ai medici dirigenti e ai dirigenti non medici. Nel mese di settembre sono stati recepiti i contratti del *trasporto merci su strada*, dei *servizi di magazzino*, dei *servizi di appalto delle ferrovie dello stato* e dell'*università (personale non docente)*. Infine, nel mese di dicembre sono stati siglati i contratti della *industrie conciarie* e dei *trasporti municipalizzati*.

**Prospetto 3 - Principali contratti nazionali di lavoro recepiti durante l'anno 2000, numero di dipendenti, date di stipula degli accordi normativi ed economici e loro decorrenza**

CONTRATTI	Numero dipendenti di riferimento (a)	Accordo normativo				Accordo economico				Mese di applicazione Istat (c)
		Data di stipula	Decorrenza		Biennio (b)	Data di stipula	Decorrenza			
			Dal	Al			Dal	Al		
Petrolifere _ (2 contratti)	28.995	01/02/00	01/01/98	31/12/01	2	01/02/00	01/01/00	31/12/01	Gen.	
Edilizia (Costruzioni)	621.673	29/01/00	01/01/00	31/12/03	1	29/01/00	01/01/00	31/12/00	Gen.	
Trasp. Aerei – piloti	1.840	01/07/99	01/01/97	31/12/00	1/2	01/07/99	01/01/98	31/12/00	Gen.	
Trasp. Aerei – assist. volo	4.233	16/12/99	15/01/00	31/12/00	1/2	16/12/99	15/01/00	31/12/01	Gen.	
Assicurazioni	46.758	18/12/99	01/01/98	31/12/01	1/2	18/12/99	01/01/98	31/12/99	Gen.	
Enti locali – dirig.	12.228	05/01/00	01/01/98	31/12/01	1	05/01/00	01/01/98	31/12/01	Gen.	
Agric. Impiegati – CCNL	27.217	05/04/00	01/01/00	31/12/03	1	05/04/00	01/04/00	31/12/01	Apr.	
Tessili	275.209	19/04/00	01/01/00	31/12/03	1	19/04/00	01/01/00	31/12/01	Apr.	
Vestiario	260.994	19/04/00	01/01/00	31/12/03	1	19/04/00	01/01/00	31/12/01	Apr.	
Pelli e cuoio	29.760	19/04/00	01/01/00	31/12/03	1	19/04/00	01/01/00	31/12/01	Apr.	
Calzature	112.048	27/04/00	01/01/00	31/12/03	1	27/04/00	01/01/00	31/12/01	Apr.	
Gomma e plastiche	149.573	15/04/00	15/04/00	31/12/03	1	15/04/00	15/04/00	31/12/01	Apr.	
Istruz. privata – sc. laiche	50.226	19/05/99	01/01/98	31/12/01	2	11/02/00	01/01/00	31/12/01	Apr.	
Istruz. privata – sc. religiose	24.900	19/05/99	01/01/98	31/12/01	2	28/02/00	01/01/00	31/12/01	Apr.	
Grafiche	81.229	05/04/00	01/01/00	31/12/03	1	05/04/00	01/01/00	31/12/01	Mag.	
Tabacco – person. livelli	11.522	20/06/00	01/01/98	31/12/01	1	20/06/00	01/01/98	31/12/99	Lug.	
Vetro	35.797	24/04/99	01/08/98	31/07/02	2	10/07/00	01/08/00	31/07/02	Lug.	
Ceramiche - Assopiastrelle	57.265	26/11/98	01/07/98	30/06/02	2	28/06/00	30/06/00	30/06/02	Lug.	
S.S.N. – Medici dirigenti	103.942	22/07/00	01/01/98	31/12/01	1/2	22/07/00	01/01/98	31/12/01	Lug.	
S.S.N. – Altri dirigenti	20.218	22/07/00	01/01/98	31/12/01	1/2	22/07/00	01/01/98	31/12/01	Lug.	
Trasporto merci su strada	107.044	18/07/00	01/07/00	31/12/03	1	18/07/00	01/07/00	01/01/98	Set.	
Servizi di magazzino	11.789	07/07/00	01/01/99	31/12/03	1	07/07/00	01/01/99	31/12/01	Set.	
Servizi di appalto delle F.S.	11.000	14/09/00	15/09/00	31/12/03	1/2	14/09/00	15/09/00	31/12/03	Set.	
Università – non docenti	54.336	22/09/00	01/01/98	31/12/01	1	22/09/00	01/01/98	31/12/99	Set.	
Conciarie	23.067	24/09/99	01/11/98	31/10/02	2	15/12/00	31/10/00	31/10/02	Dic.	
Trasporti municipalizzati	139.000	27/11/00	01/01/00	31/12/03	1	27/11/00	01/01/00	31/12/01	Dic.	

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

(b) "1/2" significa rinnovo contestuale del primo e del secondo biennio.

(c) Mese in cui si applicano gli aumenti retributivi nell'indagine delle retribuzioni contrattuali.

## 2.2.2 I principali contratti in attesa di rinnovo alla fine del 2000

Alla fine di dicembre 2000 risultavano in attesa di rinnovo 30 accordi collettivi nazionali (degli 80 monitorati), i quali rappresentavano in termini di monte retributivo contrattuale il 33,0 per cento di quelli osservati e si riferivano a circa 3,8 milioni di lavoratori dipendenti. Tra di essi si segnalano:

- il contratto dei dipendenti dell'ENEL per il quale il dicembre 1998 è stato l'ultimo mese di validità; le modifiche intervenute nel settore elettrico, a seguito dei processi di liberalizzazione, hanno rallentato le trattative per l'adozione di un nuovo contratto giunto, alla firma solo alla fine del mese di luglio 2001;
- il contratto dei dipendenti delle ferrovie dello stato, scaduto a dicembre 1999;
- il contratto dei dipendenti delle Poste s.p.a., scaduto alla fine del 1997, ma rinnovato nei primi giorni del 2001;
- tutti i contratti della pubblica amministrazione relativamente al rinnovo del secondo biennio economico (2000-2001), alcuni dei quali hanno raggiunto una preintesa negli ultimi giorni del 2000 o nei primi del 2001;
- il contratto della ricerca, scaduto dal dicembre 1997.

### Prospetto 4 - Contratti nazionali di lavoro rinnovati nel 2000 e in attesa di rinnovo al 31 dicembre 2000 (dipendenti in migliaia)

RAMI E SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	Contratti recepiti nel 2000			Contratti in attesa di rinnovo			
	Numero	Peso % (a)	Dipendenti interessati	Numero	Dipendenti interessati	Rispetto al totale (a)	Rispetto al proprio settore (a)
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>27</b>	<b>20,0</b>	<b>2.302</b>	<b>29</b>	<b>3.773</b>	<b>35,2</b>	<b>35,2</b>
<i>AGRICOLTURA</i>	1	0,2	27	-	-	-	0,0
<i>INDUSTRIA</i>	13	12,9	1.687	8	171	2,0	5,7
Industria in senso stretto	12	8,0	1.065	8	171	2,0	6,7
Edilizia	1	4,9	622	-	-	-	0,0
<i>SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA</i>	9	3,8	397	7	661	6,1	19,9
Commercio, alberghi pubbl. esercizi	0	0,0	-	-	-	-	0,0
Trasporti, comunic. e attività conn.	6	2,7	275	4	425	4,3	60,7
Credito e assicurazioni	1	0,6	47	-	-	-	0,0
Serv. priv. alle Impr. e alle fam.	2	0,5	75	3	235	1,8	31,4
<i>ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i>	4	3,1	191	14	2.942	27,0	87,9

(a) La distribuzione individua i pesi percentuali 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.

## 2.2.3. L'analisi del grado di copertura

A partire da quest'anno il volume si arricchisce di alcuni indicatori che consentono di analizzare ex-post come si è modificato il quadro delle relazioni contrattuali negli anni 1999-2000. Partendo dall'analisi delle date di stipula, di decorrenza e di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro monitorati (tavola 2.1), si può determinare per ogni mese il grado di copertura contrattuale del totale dei dipendenti per rami e settori di attività economica (tavola 2.2). Più in dettaglio, la tavola in questione riporta i pesi che vengono utilizzati per la sintesi degli indici delle retribuzioni contrattuali, 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 (dic.1995=100). Questi pesi consentono di calcolare le incidenze dei contratti vigenti rispetto al ramo e al settore di appartenenza.

Sulla base dei ritardi contrattuali accumulati è inoltre possibile individuare, di volta in volta, la quota percentuale dei dipendenti che attendono il rinnovo del loro contratto (tavola 2.3), il numero medio di mesi di vacanza contrattuale per i soli dipendenti ai quali il contratto non è stato rinnovato (indicatore specifico, in tavola 2.4), o per il totale dei dipendenti incluso nel sistema di calcolo dell'indicatore delle retribuzioni contrattuali (indicatore generico in tavola 2.5).

Un esempio può chiarire il significato degli indicatori costruiti. Consideriamo il settore *commercio, pubblici esercizi e alberghi*, che include 2 contratti: quello del *commercio*, che regola circa 1,3 milioni di dipendenti ed ha un peso percentuale nel sistema di riferimento del monte retributivo pari al 9,711 per cento del totale; quello relativo ai *pubblici esercizi e alberghi*, che copre circa 352 mila lavoratori e il cui peso (sempre in termini di monte retributivo) è del 2,653 per cento del totale. Il settore in questione si riferisce pertanto a 1,64 milioni di dipendenti cui corrisponde una quota del monte retributivo pari al 12,364 per cento. A gennaio 1999 era in vigore il solo contratto dei *pubblici esercizi e alberghi*, mentre quello del *commercio* era scaduto a dicembre 1998. La copertura contrattuale del settore era pertanto pari al 21,5 per cento (valore ottenuto dal rapporto tra il monte retributivo del contratto in vigore e quello relativo al totale del settore, ossia:  $2,653/12,364$ ); sempre con riferimento allo stesso mese, il numero dei mesi di vacanza contrattuale per i dipendenti del settore era pari a 0,8 (poiché i dipendenti del *commercio*, che attendevano il rinnovo del loro contratto solamente da un mese, corrispondono al 78,5 per cento del totale dipendenti nel settore) (tavole 2.2-2.5).

Sulla base degli indicatori illustrati con l'esempio è possibile analizzare mensilmente, con riferimento al biennio 1999-2000, le principali variazioni intercorse, a seguito di rinnovi o di scadenze, nel grado di copertura contrattuale (in termini di monte retributivo), nel numero medio di mesi di attesa di un nuovo contratto (indicatore specifico o generico) e conseguentemente nella quota dei dipendenti in attesa di un nuovo accordo (le tavole 2.2-2.5). Tali variazioni possono essere poste in relazione con l'andamento dei conflitti e, in modo particolare, di quelli motivati dal rinnovo del contratto.

Nei primi tre mesi del 1999 la copertura totale e nei singoli rami di attività è rimasta sostanzialmente stabile e la quota di contratti nazionali vigenti (calcolata in termini di monte retributivo contrattuale) relativamente all'intera economia era circa il 35 per cento. Esclusa l'*edilizia* — il cui contratto collettivo nazionale in vigore copriva l'intero settore — la copertura era pari al 93,4 per cento in agricoltura ed era minima (solo il 2,7 per cento) nel settore del *credito* e delle *assicurazioni*. Coperture esigue si rilevavano anche nei settori dei *servizi privati*, dove era in vigore il 16,2 per cento dei contratti osservati, e in quello del *commercio, alberghi e pubblici esercizi* (21,5 per cento).

Alla fine di marzo il numero medio di mesi di vacanza contrattuale era di 5,6 con la punta massima registrata nel settore del *credito e assicurazioni* (15,5 mesi di attesa), nel quale era in vigore solamente il regolamento per i dipendenti della Banca centrale (il 97,8 per cento dei dipendenti del settore attendevano il contratto)

A luglio del 1999 le novità si sono registrate prevalentemente nel ramo *industria*. In particolare, oltre ai nuovi accordi, nel settore dei *servizi privati* e per i dipendenti delle *scuole private gestite da enti religiosi*, si è avuto il recepimento di quelli relativi ai dipendenti delle industrie *editoria-giornali* e delle *industrie metalmeccaniche*; contestualmente c'è stata la scadenza del contratto degli *edili*. Conseguentemente nel ramo dell'*industria in senso stretto* si è verificata una notevole riduzione dei mesi di vacanza contrattuale e della quota dei dipendenti in attesa di rinnovo (rispettivamente da 3,0 a 0,6 mesi e dal 50,7 al 14,2 per cento), mentre per gli edili luglio corrisponde al primo mese di vacanza contrattuale.

Anche nel mese di agosto diversi sono stati i rinnovi recepiti: quello del comparto *cemento, calce e gesso* nel settore dell'*industria in senso stretto*; quello per il personale dei *trasporti marittimi* nel ramo dei trasporti e infine, nel ramo della *pubblica amministrazione*, i regolamenti per il trattamento delle *Forze armate* e delle *Forze di polizia a ordinamento civile* (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato) e a *ordinamento militare* (Arma dei carabinieri e Corpo della guardia di finanza). Per i dipendenti della *pubblica amministrazione* si è ridotto, pertanto, a 1,4 il numero medio di mesi di attesa per un nuovo contratto. Tuttavia, per il 6,9 per cento di essi, l'attesa era di 20 mesi.

Nel mese di novembre del 1999 si è registrata la conclusione della sofferta trattativa del comparto *credizio*, per il quale la vacanza contrattuale si protraeva da quasi due anni, e la ratifica del nuovo accordo per i dipendenti delle imprese di *lavanderia e tintoria* del settore dei *servizi alle imprese*. Alla fine del mese la quota di contratti nazionali vigenti relativa all'intera economia (calcolata in termini di monte retributivo contrattuale) risultava così pari all'82,6 per cento.

La descrizione della dinamica degli indicatori nel 2000 è, in parte, facilitata dalla puntuale analisi degli eventi dell'anno effettuata nel paragrafo 2.2.1.

Tradizionalmente il mese di dicembre è l'ultimo mese di validità di numerosi accordi. In particolare il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore, che a fine dicembre 1999 rappresentavano (in termini di monte retributivo contrattuale) l'85,1 per cento del totale di quelli osservati, da gennaio 2000 ha subito una significativa contrazione. Alla fine di tale mese risultava in vigore — sempre in termini di monte retributivo contrattuale — solo il 52,5 per cento del totale dei contratti osservati. L'analisi per settore di attività economica mostra, con riferimento ai dati di gennaio 2000, gradi di copertura molto variabili: il valore massimo si riscontra nei settori *commercio, pubblici esercizi e alberghi, credito e assicurazioni e edilizia* nei quali era in vigore la totalità dei contratti. In questo mese hanno trovato applicazione i rinnovi per i lavoratori edili, la cui vacanza contrattuale perdurava da sei mesi, e per quelli delle *assicurazioni* per i quali la vacanza contrattuale si era protratta per due anni. L'incidenza percentuale dei contratti vigenti, sempre a gennaio 2000, è viceversa particolarmente esigua per il settore *trasporti, comunicazioni e attività connesse*, nel quale la copertura contrattuale era solo del 4,0 per cento, e nel ramo delle *attività della pubblica amministrazione* (4,1 per cento) poiché la maggior parte dei contratti inclusi in tali aggregazioni era scaduta a dicembre 1999.

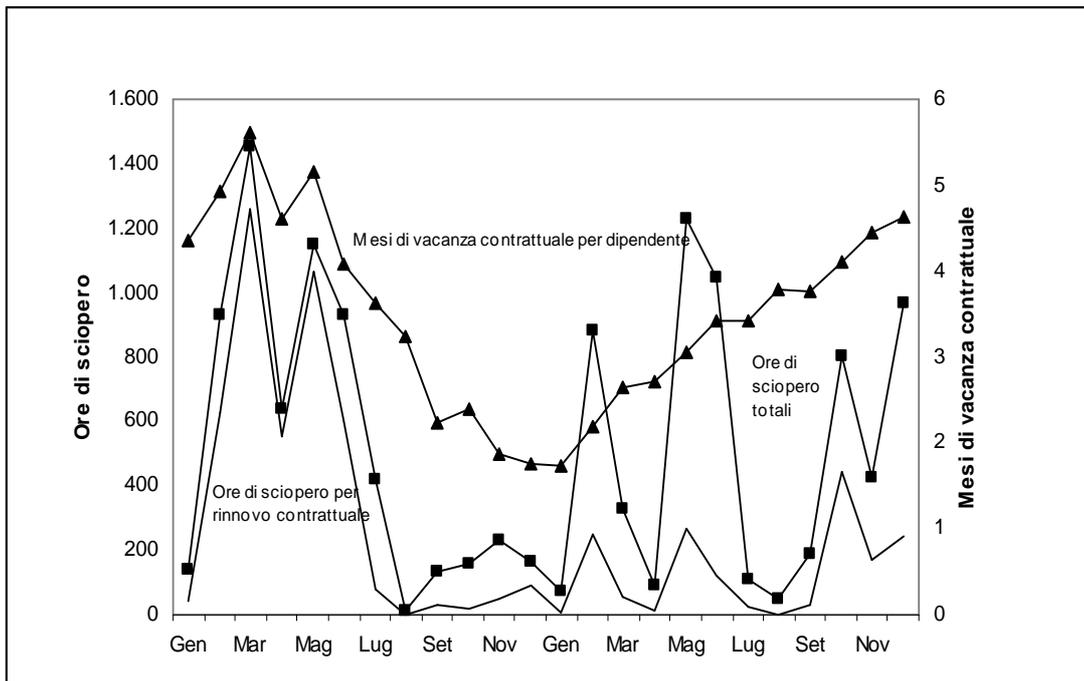
Come nell'anno 1999, la situazione rilevata all'inizio dell'anno è rimasta sostanzialmente immutata fino ad aprile, quando entrano in vigore 8 contratti. In quel mese sono stati recepiti: nel ramo dell'*agricoltura*, il nuovo contratto nazionale per gli impiegati delle imprese agricole (il precedente era scaduto da 27 mesi); nel settore *industriale*, i contratti del *sistema moda*, e quello della *gomma e plastica*; nel settore *servizi privati* l'accordo per i dipendenti delle *scuole private religiose e laiche*. In conseguenza di questi rinnovi la quota dei dipendenti in attesa di un nuovo contratto nel settore dell'*industria in senso stretto* ha subito una forte diminuzione (dal 29,4 al 6,9 per cento).

Notevoli sono i cambiamenti avvenuti a luglio 2000. In questo mese sono entrati in vigore i nuovi accordi per i dipendenti dei *monopoli di Stato*, per i lavoratori delle *industrie della ceramica* e del *vetro* e, nel comparto del *servizio sanitario nazionale*, per i medici e i veterinari e per i dirigenti non medici. Degne di nota sono le opposte vicende contrattuali dei lavoratori dei *monopoli* da un lato e di quelli delle *industrie della ceramica* e del *vetro* dall'altro. Per i primi l'accordo siglato si riferisce al biennio 1998-1999; di conseguenza, quando viene recepito, esso risulta nuovamente scaduto. Per i secondi la tempestività del rinnovo, siglato a ridosso della sua naturale scadenza, ne riduce le pressioni conflittuali. Il recepimento di tali accordi innalza la quota di contratti vigenti alla fine di luglio al 62,3 per cento del monte retributivo totale. In particolare nel ramo *attività della pubblica amministrazione*, con il nuovo contratto per i *dirigenti del servizio sanitario nazionale* si eleva la relativa quota dei contratti in vigore, dal 4,1 per cento del precedente mese di giugno al 12,1 per cento.

Infine, nel mese di dicembre 2000 sono stati siglati i contratti della *industrie conciarie* e dei *trasporti municipalizzati*. Per quanto riguarda il primo, l'attesa per il nuovo contratto è stata molto limitata (1 solo mese, il precedente scadeva a ottobre 2000). Non così per quanto riguarda il secondo, i cui dipendenti hanno atteso per 11 mesi. Tuttavia il numero medio di mesi di vacanza contrattuale per i lavoratori del settore *trasporti comunicazioni e attività connesse* (sono circa il 60 per cento quelli senza accordo in tale settore) rimane molto elevato e pari a 22,6 mesi.

Per illustrare il legame tra la durata della vacanza contrattuale e la conflittualità, nella figura 7 sono messi a confronto gli andamenti dei mesi di vacanza contrattuale per dipendente e le ore di sciopero sia totali che determinate dalla mancanza del rinnovo contrattuale negli anni 1999-2000. Il confronto sembra suggerire l'esistenza di un legame significativo tra le grandezze in esame.

**Figura 4 - Mesi di vacanza contrattuale per dipendente e migliaia di ore di sciopero. Anni 1999-2000 (Intera economia)**



### 2.3 Conflitti di lavoro

Nel 2000 il numero delle ore perse per conflitti di lavoro è stato pari a 6,2 milioni, con una riduzione del 2,7 per cento rispetto ai 6,4 milioni di ore perse nel 1999. La quasi totalità di esse (6,1 milioni di ore, pari al 98,8 per cento) sono attribuibili a conflitti derivanti da rapporti da lavoro; il restante 1,2 per cento (corrispondente a 76 mila ore) si riferisce ai conflitti estranei al rapporto di lavoro.

Relativamente alla distribuzione per causa, più della metà del totale (51,2 per cento) delle ore di sciopero (pari a 3,2 milioni di ore) sono imputabili ai conflitti generati da cause salariali, economiche e normative, mentre 1,6 milioni sono state perse a causa del rinnovo del contratto di lavoro (26,4 per cento del totale).

L'analisi secondo il ramo di attività economica rileva come la maggior incidenza del numero di ore perse per conflitti si è avuta nell'industria manifatturiera, con il 35,6 per cento rispetto al 64,4 per cento del 1999. La riduzione della quota deriva dalla diminuita conflittualità registrata nel settore *metallurgiche e meccaniche*, che nel 2000 ha un peso sul totale di ore perse pari al 23,7 per cento, contro il 58,7 per cento del 1999. Anche nel settore *istruzione* si è riscontrato un numero rilevante di ore perse: 1,4 milioni di ore, pari al 23,3 per cento attribuibili a rivendicazioni economiche-normative. Da segnalare infine il settore dei trasporti, nel quale si è registrato un numero di ore perse pari a 1,3 milioni (21,3 per cento del totale).

DURATA DEL LAVORO E CASSA  
INTEGRAZIONE GUADAGNI

La redazione del capitolo 3 è a cura di: per il *testo* Angela Golino (par. 3.1-3.3), Giuseppe Amato (par. 3.4-3.5); per le *tavole* Marina Forgione (3.1-3.3), Ubaldo Capparoni e Francesco Causarano (3.4), Giuseppe Amato (3.5-3.7 e 3.10-3.11), Emma Cicchetti (3.8), Lino Moreschini (3.9-3.10).

### 3.1 Contenuto informativo delle fonti utilizzate

Il terzo capitolo della pubblicazione è dedicato al tema della durata del lavoro. Esso è affrontato anzitutto attraverso le informazioni derivanti dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali: gli indici mensili degli orari contrattuali per settore, gli orari annui lordi e netti per settore, contratto e posizione nella professione, gli orari settimanali per professione. A queste informazioni si affiancano quelle provenienti dall'indagine sul lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi, nella forma di indici mensili (in base 1995) degli orari di fatto per settore e posizione nella professione, comprensivi degli straordinari.

La pubblicazione presenta, infine, alcune tavole dedicate all'utilizzo della cassa integrazione guadagni, basate in parte sulle informazioni prodotte dell'Inps, in parte su quelle raccolte dall'indagine sul lavoro nelle grandi imprese.

### 3.2 Durata contrattuale del lavoro

Gli indicatori sulla durata contrattuale del lavoro sono ricavati dai Contratti Nazionali di Lavoro e sono determinati moltiplicando l'orario settimanale contrattuale per le 52 settimane di calendario e sottraendo da tale valore le ore previste per le ferie, le festività, i permessi retribuiti, il diritto allo studio ed alla partecipazione alle assemblee. Più in dettaglio, per quanto riguarda gli orari stabiliti dalle normative contrattuali per l'anno 2000, la tavola 3.2 riporta taluni elementi (orari settimanali, ore di ferie e altri istituti che riducono il monte annuo teorico) relativi alla "durata contrattuale annua del lavoro", mentre la tavola precedente, riporta i valori dei numeri indici degli ultimi quattro anni. I dati tengono conto dell'evoluzione di ciascuno degli elementi citati e, in particolare, nella tavola 3.3 si presentano i valori della durata contrattuale netta del lavoro per posizione nella professione.

Per quel che riguarda la dinamica dell'orario contrattuale rispetto al 1995, si sono verificate riduzioni solo in taluni contratti, e più precisamente:

- vetro;
- trasporti marittimi;
- trasporti merci su strada;
- servizi di magazzinaggio;
- credito;
- telefonia in concessione;
- servizi socio-assistenziali;
- forze dell'ordine.

Molte delle modifiche dell'orario registrate nel periodo 1995-2000 sono relative all'anno 2000. Ad esempio, i cambiamenti per i dipendenti dei *trasporti marittimi* e dei *servizi socio assistenziali* sono in atto a partire da gennaio 2000. Per i primi è stata realizzata una riduzione attraverso l'aumento di un giorno di ferie (netto); per i secondi si è assistito ad una riduzione particolarmente rilevante, pari a 51 ore annue. Minori sono le modifiche registrate per il contratto del *vetro* che a luglio 2000, con il rinnovo del secondo biennio economico 2000-2002, ha previsto una riduzione di mezza giornata lavorativa all'anno dell'orario di lavoro dei turnisti a ciclo continuo.

Per i dipendenti regolati dal contratto *merci su strada* l'accordo siglato a ottobre del 2000 ha modificato l'orario settimanale in modo tale che, utilizzando le ore di permesso e usufruendo di una diminuzione effettiva di 20 ore annue, potesse passare da 40 a 39.

La riduzione dell'orario di lavoro nel *credito* risale invece a gennaio 1996, quando con il rinnovo del biennio economico del 1996-1997 si è stabilito l'aumento di una giornata di permesso retribuito (riduzione di orario di 7 ore annue).

Per i dipendenti della *telefonia in concessione* la diminuzione dell'orario di lavoro parte da gennaio 1997, quando fu ridotta di 10 minuti la durata della settimana lavorativa. A quella stessa data risale invece la riduzione dell'orario di lavoro delle *forze dell'ordine* quando, con apposito decreto, si stabilì che le ore di straordinario obbligatorio fossero dimezzate (da due a una).

I dipendenti dei *servizi socio assistenziali* avevano, già prima del 2000, beneficiato di trasformazioni nell'orario di lavoro. Infatti il contratto di agosto 1995 aveva stabilito un calendario di riduzione cadenzata dei giorni lavorativi: una giornata in meno rispettivamente da gennaio 1996 e gennaio 1997 e una ulteriore diminuzione di due giorni da gennaio 1998.

Si sottolinea che, seppure nel periodo in esame (1995-2000) sono state numerose le innovazioni introdotte circa le modalità temporali di erogazione della prestazione lavorativa (orari multiperiodali), queste non hanno prodotto riduzioni delle ore contrattualmente dovute. Basti citare il caso dei cambiamenti introdotti nel giugno 1998 con il rinnovo del contratto normativo e del primo biennio economico dei *chimici* che hanno modificato l'articolazione giornaliera del lavoro senza sottrarre ore dal monte annuo. Anche l'avvio della banca del tempo o conto ore individuale - che il contratto del *settore chimico* ha introdotto tra i primi, seguito successivamente da molti altri - non ha influenzato gli orari contrattuali, in quanto la natura delle trasformazioni attiene unicamente all'organizzazione del lavoro individuale, di concerto con le esigenze tecniche, organizzative e produttive delle imprese.

### 3.3 Orari contrattuali per professione

I dati presentati nella tavola 3.4 sono prodotti dall'Istat nel quadro di un'indagine annuale sulla durata settimanale del lavoro (i valori retributivi sono raccolti nella tavola 4.10) per professioni condotta dal Bit (Bureau International du Travail) in numerosi paesi. Il Bureau International du Travail richiede dati relativi a 161 figure professionali; l'indagine sulle retribuzioni contrattuali consente però di fornire i dati solamente per 113 professioni: infatti, 16 sono al di fuori del campo di osservazione dell'indagine<sup>1</sup> e 32 corrispondono ad altre figure monitorate dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali già inserite nell'elenco<sup>2</sup>.

La richiesta delle informazioni è sempre relativa a due anni, per il più recente dei quali si possono fornire anche dati provvisori: per l'Italia le revisioni riguardano le 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.

I dati presentano una certa variabilità di orario settimanale tra i diversi settori, ma non tra professioni regolate dallo stesso contratto<sup>3</sup>: si va da un minimo di sette ore (rilevabile solo per i *professori universitari*, la cui durata della prestazione lavorativa è meramente convenzionale), ad un massimo di 40 ore, osservabile in numerosi comparti (*estrazione minerali solidi, tessili, vestiario, legno, carta cartone e cartotecnica, metalmeccaniche, edilizia, pubblici esercizi, trasporto merci su strada*).

Inoltre, una stessa professione può essere svolta in ambiti/settori economici differenti. In questo caso è il settore economico e quindi il contratto a spiegare le differenze di orario e di retribuzione.<sup>4</sup> Successivamente sono indicate le principali differenze di orario contrattuale che, in generale, oscillano da una a tre ore:

- il programmatore informatico (codice 2132) lavora un'ora in più nelle assicurazioni rispetto al suo omologo nella pubblica amministrazione (37 verso 36);
- l'ingegnere minerario (codice 2147) se è dipendente delle imprese che effettuano estrazioni di minerali lavora 40 ore per settimana, mentre se è dipendente delle imprese petrolifere 39;

---

<sup>1</sup> Esse sono le professioni identificate con i seguenti codici BIT: 5; 6; 7; 8; 9; 10; 117; 119; 120; 124; 125; 136; 137; 143; 144; 159.

<sup>2</sup> Di seguito sono indicati i codici Bit a cui corrisponde una figura seguita dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali che, ripetendosi più volte, non viene inserita nella tavola 3.4 in quanto già presente con un codice diverso. In sostanza la terza professione dell'elenco Bit non è stata riportata perché corrisponde alla prima figura, la 16 si identifica con la figura 15; la 22, 23 e 24 con 20; 28 con 25 30 con 29; 38 con 37 40 e 41 con 39; 43 con 42; 49 con 48; 54 con 53; 57 con 55; 59 con 56, 66 con 63; 67 con 64; 82 con 81; 85, 86, 87, 88, 89 con 84; 96 con 93; 132 con 131; 134 con 134; 139c con 139b; 146 con 145; 148 e 149 con 147; 151 con 150; 153 con 152.

<sup>3</sup> Il contratto nazionale di lavoro fissa l'orario contrattuale dei dipendenti, che in genere non varia in relazione al livello di inquadramento.

<sup>4</sup> Per questa ultima si veda il paragrafo 4.3

- lo stenografo o il dattilografo (codice 4111) la cui professione è rintracciabile nell'editoria, nel commercio, nel credito, nelle assicurazioni e nei ministeri, per contratto lavora un numero di ore settimanali rispettivamente pari a 36, 38, 38, 37, e 36;
- l'impiegato nei servizi di trasporto capo gestione o capo servizio (codice 4133) se è dipendente delle ferrovie dello stato lavora 3 ore in meno del suo omologo delle imprese di autolinee in concessione;
- il cassiere (codice 4211) del contratto del commercio lavora 38 ore, mentre ne lavora 36 se è dipendente delle ferrovie dello stato (la dizione precisa è addetto alla biglietteria);
- l'addetto allo sportello (codice 4212) in banca lavora 38 e alle poste 36 ore settimanali;
- gli assistenti di viaggio (codice 5111) dei trasporti marittimi lavorano un'ora in meno rispetto alle hostess e agli steward dei trasporti aerei (tuttavia occorre sottolineare che in entrambi i casi l'orario settimanale è teorico);
- il capotreno o il bigliettaio (codice 5112) lavora 36 ore nelle ferrovie mentre un autista di autobus ne lavora 39;
- il manovale non qualificato delle industrie manifatturiere (codice 9322), rintracciabile nelle industrie grafiche, chimiche, metalmeccaniche ed elettriche, ha un orario settimanale rispettivamente pari a 40, 39, 40 e 38 ore.

### 3.4 Orari di lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi

Le ore lavorate nelle grandi imprese sono un indicatore dell'utilizzo effettivo del lavoro e presentano una significativa variabilità che riflette l'andamento ciclico dell'attività economica.

Le ore effettivamente lavorate per dipendente (al netto delle ore in cassa integrazione guadagni) nel 2000, in presenza di sette giorni lavorativi in meno rispetto al 1999, sono diminuite dello 0,2 per cento nell'industria e dell'1,8 per cento nei servizi. I settori industriali maggiormente interessati dal fenomeno sono quello della *fabbricazione di gomma e materie plastiche* (-3,0 per cento) e quello delle *industrie alimentari* (-2,1 per cento). Nel terziario tutti i settori, ad eccezione del *commercio*, registrano una riduzione su base annua. Di contro si assiste ad aumenti di pur lieve entità in altri settori industriali, il più rilevante pari all'1,1 per cento, è nella branca *prodotti in metallo e fabbricazione prodotti in metallo*.

La riduzione delle ore lavorate risulta complessivamente più consistente per gli operai rispetto agli impiegati, in particolare nei settori dell'intermediazione monetaria e finanziaria e nelle altre attività professionali e imprenditoriali.

L'incidenza delle ore straordinarie sulle ore ordinarie presenta andamenti differenziati tra i settori. All'interno del terziario si assiste ad una riduzione dello straordinario nel settore dell'intermediazione monetaria e finanziaria, imputabile all'introduzione della banca delle ore (che permette ai lavoratori di convertire le ore di straordinario in riposi compensativi), mentre nei settori commerciali, alberghieri e della ristorazione si segnala una tendenza opposta. Nel settore industriale si riscontra una riduzione dello straordinario nelle industrie tessili e nella fabbricazione di prodotti chimici.

### 3.5 Cassa integrazione guadagni

Prosegue anche nel 2000 la flessione delle ore autorizzate dalla cassa integrazione guadagni (Cig). Il totale di ore concesse per la gestione ordinaria e straordinaria (sia per gli operai che per gli impiegati) è stato pari a 147,2 milioni, con un calo dell'11,9 per cento rispetto al 1999 e del 50,9 per cento rispetto al 1995. Tra il 1995 e il 2000 in particolare, la diminuzione è stata leggermente più sostenuta per gli impiegati (-59,0 per cento), che per gli operai (-49,1 per cento) (cfr. tavola 3.9). Le ore concesse per gli operai continuano a rappresentare la parte preponderante: nel 2000 sono state 123,9 milioni, pari all'84,2 per cento del totale.

L'analisi secondo l'attività economica delle ore concesse agli operai mette in luce una flessione rispetto al valore del 1999 in quasi tutte le branche, ad eccezione di quella relativa alle industrie manifatturiere meno tradizionali: tra le riduzioni percentualmente più elevate si

segnalano quelle relative alle branche *tessili* (-54,9 per cento), *legno e mobilio* (-46,5 per cento), *pelli e cuoio* (-37,0 per cento). Tradizionalmente il settore delle *industrie meccaniche e costruzioni di mezzi di trasporto* è quello che assorbe la quota prevalente di ore di Cig; tuttavia nel 2000 è stato superato dal settore *costruzione e installazione di impianti*, per il quale sono state autorizzate 40,8 milioni di ore (il 32,9 per cento del totale), mentre alla branca delle *industrie meccaniche e costruzioni di mezzi di trasporto* ne sono state concesse 31,4 milioni, pari al 25,3 per cento del totale.

La media annua delle ore di Cig utilizzate dalle grandi imprese registra una variazione negativa sia nel settore industriale (-16,4 per cento) che in quello dei servizi (-34,9 per cento), confermando il minor ricorso a tale istituto nel corso del 2000. Esaminando i singoli settori si nota un forte incremento nel settore *energia, gas e acqua* tra le qualifiche operaie. Nei servizi le ore di Cig sono utilizzate dalle imprese del *commercio*, ovvero dalle imprese della grande distribuzione, ed eccezionalmente nelle *altre attività imprenditoriali e professionali* e nei *trasporti, magazzinaggio e comunicazioni*.

## RETRIBUZIONI E COSTO DEL LAVORO

\* La redazione del capitolo 4 è a cura di per: il testo Pierluigi Minicucci (par. 4.1-4.4), Antonio Esposito (par. 4.5.1), Alba Peres (4.5.2); per le *tavole* Emma Cicchetti (4.1-4.9), Elena Fantechi (4.10-4.11), Ubaldo Capparoni e Francesco Causarano (4.12-4.14), Antonio Esposito (4.15- 4.16), Berardino Clemente, Emma Cicchetti e Alba Peres (4.17), Mara Bassani (4.18-4.23).

## 4.1 Contenuto informativo delle fonti

Le fonti utilizzate in questo capitolo sono due indagini mensili già ampiamente citate: quella sulle retribuzioni contrattuali e quella sulle grandi imprese dell'industria e dei servizi

La prima indagine fornisce informazioni, sia in forma di indici mensili sia in valori assoluti annui (di competenza), sulle retribuzioni lorde fissate dai contratti collettivi nazionali di categoria. Queste informazioni sono riferite alla composizione dei dipendenti, per qualifica e livello di inquadramento, rilevata nell'anno base, e dunque esprimono un concetto di "prezzo" del lavoro.

La seconda indagine, invece, fornisce informazioni sulle retribuzioni di fatto nelle grandi imprese, con riferimento sia alla retribuzione totale, sia alla sola componente continuativa (cioè al netto del lavoro straordinario, di premi, mensilità aggiuntive, ecc.), come anche sul costo del lavoro (e quindi sugli oneri sociali a carico delle imprese). In questo caso, gli indici mensili prodotti dall'indagine non si basano su una composizione fissa dell'occupazione, e pertanto esprimono un concetto di "valore medio" della retribuzione o del costo del lavoro, che risulta influenzato dai mutamenti della composizione occupazionale.

## 4.2 Retribuzioni contrattuali

### 4.2.1 Le novità retributive dei principali contratti recepiti nel 2000

Qui di seguito si descrivono gli incrementi retributivi registrati nel 2000 a seguito dell'applicazione dei contratti di lavoro recepiti e descritti nel paragrafo 2 (cfr. Prospetto 2)

A *gennaio* nel ramo dell'industria sono entrati in vigore alcuni contratti e sono stati applicati gli aumenti retributivi previsti da accordi sottoscritti a dicembre 1999.

I contratti rinnovati nell'anno 1999 ma applicati a gennaio 2000 sono stati quelli dell'*industria del legno e dei prodotti del legno* e delle *industrie chimiche*. Il primo, che regola l'attività di 210 mila dipendenti<sup>5</sup>, ha previsto aumenti medi di 38 mila lire mensili, con decorrenza rispettivamente a gennaio 2000 e a gennaio 2001; a causa del ritardo accumulato (il precedente contratto era scaduto a giugno 1999), è stata concordata l'erogazione a febbraio 2000 di un importo a titolo di una tantum pari a 130 mila lire. Per il secondo, relativo ai 193 mila dipendenti chimici, gli aumenti retributivi medi mensili sono stati rispettivamente di 48 e 33 mila lire applicati a partire dai mesi di gennaio 2000 e gennaio 2001. Anche questi dipendenti hanno beneficiato nel 2000 di un importo una tantum, pari a 85 mila lire.

Nello stesso mese è stato rinnovato il contratto per i 29 mila dipendenti delle industrie *petrolifere*; esso ha previsto due *tranches* di incrementi retributivi mensili: la prima, pari a circa 51 mila lire medie, da erogare a gennaio 2000, la seconda, di circa 34 mila lire, a gennaio 2001. È stato poi rinnovato il contratto dei 622 mila dipendenti dell'edilizia. Con questo accordo sono stati fissati aumenti medi delle retribuzioni di 40 mila lire da gennaio 2000 e aumenti medi più contenuti (20 mila lire circa) da gennaio 2001.

I contratti rinnovati nel ramo dei *Servizi destinabili alla vendita* hanno riguardato i dipendenti dei *trasporti aerei*, piloti e assistenti di volo, delle *compagnie di assicurazioni*, degli *istituti e case di cura* e dei *servizi smaltimento rifiuti*. Questi ultimi due, rinnovati a dicembre 1999, hanno previsto aumenti retributivi da gennaio 2000.

Gli aumenti mensili stabiliti da tali contratti sono stati i seguenti: a) 230 mila lire per i piloti e 170 mila lire per gli assistenti di volo; b) 53 mila lire per i 47 mila dipendenti delle imprese assicurative (importo uguale per gennaio 2001); c) 43 mila lire per coloro che lavorano presso le imprese di smaltimento rifiuti (circa 52 mila persone); d) 78 mila lire ai 54 mila dipendenti dagli istituti e case di cura private (arretrati per circa 1,2 milioni).

Infine, sempre a gennaio, nel ramo della pubblica amministrazione ha trovato applicazione il nuovo accordo per i dirigenti delle Regioni e autonomie locali (più di 12 mila dipendenti), la

<sup>5</sup> Valore riferito al periodo base dell'indice dicembre 1995

cui vigenza economica è scaduta con il mese di dicembre 1999 (mentre quella normativa ha efficacia fino a dicembre 2001). L'accordo ha stabilito incrementi medi intorno alle 142 mila lire a partire dal mese di novembre 1998 e la corresponsione di arretrati per circa 1,7 milioni lire in media.

Ad *aprile* 2000 è entrato in vigore il nuovo contratto collettivo nazionale riguardante gli impiegati dell'agricoltura (circa 27 mila). Tale contratto resterà in vigore, per la parte normativa, fino al mese di aprile 2003 e, per la parte economica, fino ad aprile 2001. L'accordo ha concesso aumenti tabellari suddivisi in due tranches: la prima di 29 mila lire, è erogata ad aprile 2000, e la seconda, di 27 mila lire circa, prevista per giugno 2001.

Nel settore dell'*industria in senso stretto* la maggior parte dei contratti siglati appartengono al *sistema moda*: più in dettaglio i contratti rinnovati hanno riguardato i comparti i *tessili, vestiario, pelli e cuoio, calzature*. Per tutti questi accordi, il rinnovo ha previsto due soluzioni di aumenti retributivi a cadenze differenziate, ed è relativo sia alla parte normativa (quadriennio 2000-2003), sia a quella economica (primo biennio 2000-2001). A seguito del ritardato rinnovo (i precedenti contratti erano scaduti a dicembre 1999) è stata concordata l'erogazione di un importo una tantum a copertura del periodo di vacanza contrattuale; l'entità degli importi stanziati varia da comparto a comparto.

I contratti riconducibili al *sistema moda* coinvolgono circa 678 mila dipendenti e presentano caratteristiche molto simili; gli aumenti retributivi, pur leggermente differenziati per contratto, hanno determinato incrementi medi mensili di circa 38 mila lire. Leggermente inferiore (intorno alle 32 mila lire) è invece la seconda tranche prevista per febbraio 2001. A tutti i dipendenti è stata inoltre pagata la cifra una tantum di 120 mila lire, non differenziata per livello di inquadramento.

Il rinnovato accordo per i dipendenti delle *industrie della gomma e plastica* (circa 150 mila) ha fissato aumenti tabellari, nel mese di maggio 2000 e nel gennaio 2001, per importi mensili intorno a 42 mila lire per la prima tranche e a 33 mila lire per la seconda; l'una tantum pagata a maggio 2000 è stata di circa 171.000 mila lire.

Nella branca dei *servizi alle famiglie* si è registrata l'applicazione di nuovi contratti per i dipendenti delle *scuole private religiose* (circa 25 mila) e *scuole private laiche* (circa 50 mila). Entrambi, relativi al secondo biennio economico (2000-2001), hanno previsto aumenti tabellari in due soluzioni di pari importo mensile. Il primo contratto ha stabilito incrementi medi pari a circa 29 mila (la seconda tranche a luglio 2001); per il secondo gli aumenti retributivi sono stati fissati a settembre 2000 e settembre 2001, per circa 20 mila lire.

Nel mese di *maggio* è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale per i circa 81 mila dipendenti delle *industrie grafiche*, che ha stabilito incrementi retributivi medi di circa 49 mila lire al mese; un aumento di pari entità è stato fissato per gennaio 2001. L'importo medio una tantum a copertura del periodo gennaio-aprile 2000 di vacanza contrattuale è stato pari a circa 171 mila lire.

Nel mese di *luglio* è stato applicato il nuovo contratto per gli 11 mila dipendenti dei *monopoli di stato*. Tale accordo ha previsto incrementi medi di 78 mila lire mensili, già a decorrere da novembre 1998; pertanto sono stati erogati arretrati per un importo medio di 1,3 milioni di lire circa. Nello stesso mese sono stati inoltre siglati il nuovo CCNL per i 57 mila dipendenti dell'*industria della ceramica* che ha concesso, da luglio 2000, incrementi retributivi medi di 48 mila lire al mese (importi simili anche per la seconda tranche da luglio 2001), e il nuovo contratto dell'*industria del vetro* (secondo biennio economico) che ha fissato aumenti, da agosto 2000 e settembre 2001, di 78 mila lire.

Di rilievo è l'approvazione dei nuovi contratti per i dirigenti del *Servizio sanitario nazionale*, (124 mila dipendenti tra dirigenti medici e veterinari e dirigenti non medici). Tali contratti presentano la novità dell'*indennità di esclusività di rapporto*, a decorrere da gennaio 2000 e corrisposta a coloro i quali optano per l'esercizio dell'*attività libero-professionale intramuraria*. Pertanto, tenuto conto anche della nuova indennità, gli aumenti medi retributivi mensili sono stati pari a circa 1,5 milioni di lire per il personale medico e a circa 1,1 milioni di lire per gli altri dirigenti.

Nel mese di *settembre* è stato rinnovato il contratto per i circa 12 mila dipendenti dei *servizi di magazzinaggio*, che ha previsto aumenti retributivi suddivisi in due tranches: la prima erogata a settembre, la seconda a gennaio 2001. Inoltre, per la prolungata vacanza contrat-

tuale protrattasi dal dicembre 1988, con tale contratto si è convenuto di erogare la somma una tantum di 1,3 milioni di lire. Nel mese di settembre è stato anche firmato il contratto riguardante i 107 mila dipendenti delle imprese di *trasporto merci su strada* e il contratto dei *servizi in appalto alle Ferrovie dello stato* (11 mila dipendenti). Entrambi i contratti hanno modificato sia la parte normativa (in vigore fino a dicembre 2003) che quella economica; relativamente a quest'ultima si è stabilito il pagamento di importi una tantum suddivisi in più ratei. Il rinnovo del contratto trasporto merci su strada ha fissato aumenti mensili per circa 81 mila lire a partire da ottobre e di 41 mila da gennaio 2001.

Per il contratto dei *servizi in appalto dalle Ferrovie dello stato* gli aumenti sono stati distribuiti in quattro soluzioni: la prima a decorrere da ottobre 2000 e le altre, a partire da gennaio di ciascun anno del successivo triennio. Gli aumenti retributivi medi per ottobre 2000 e gennaio 2001 sono di circa 37 mila lire ciascuno, mentre sono di circa 30 mila lire per le successive decorrenze. Tra le novità del contratto si segnala la corresponsione dei buoni pasto, considerata come voce retributiva analoga alla indennità di mensa.

Sempre nel mese di settembre è stato applicato il nuovo contratto relativo ai 54 mila dipendenti non docenti dell'*università*, in virtù del quale sono stati erogati aumenti medi mensili di lire 86 mila: poiché il nuovo contratto ha valore da novembre 1998, sono stati corrisposti arretrati per 1,8 milioni di lire circa.

A dicembre 2000, infine, sono stati rinnovati i contratti dell'*industria conciaria* e dei *trasporti municipalizzati*. Il primo ha fissato aumenti retributivi in due tranche, di uguale importo medio, pari a 40 mila lire al mese; per i 23 mila dipendenti esso ha, inoltre, fissato la corresponsione ad aprile 2001, di un importo "una tantum" di 125 mila lire col quale recuperare il differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale registrato nel periodo 1999-2001.

Infine, il contratto per 139 mila dipendenti dei *trasporti municipalizzati*, rinnovato a dicembre 2000, ha previsto aumenti retributivi da gennaio 2001. In virtù dell'intesa raggiunta, la parte normativa resta in vigore fino a dicembre 2003 e quella economica fino a dicembre 2001.

#### 4.2.2 L'evoluzione delle retribuzioni contrattuali per settore

Il valore medio dell'indice generale delle retribuzioni orarie contrattuali per l'anno 2000 è risultato pari a 113,5, con una variazione rispetto al 1999 di più 1,9 per cento (a fronte di un tasso d'inflazione programmata pari all'1,2 per cento e di un tasso di inflazione effettivo, misurato dall'indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, al netto dei tabacchi, pari al 2,6 per cento). Tra gli incrementi superiori alla media si segnalano quelli registrati dai settori: *edile* (più 2,8 per cento); *servizi privati* (più 2,2 per cento) e dal ramo dell'*attività della pubblica amministrazione* (più 2,4 per cento). Aumenti significativamente inferiori rispetto a quello dell'indice generale si osservano per il ramo dell'*agricoltura* e la branca dell'*energia elettrica, gas e acqua* (più 0,1 per cento) e per il settore dei *trasporti comunicazioni e attività connesse* (più 0,3 per cento).

**Prospetto 5 - Dinamica delle retribuzioni contrattuali per dipendente per rami e settori di attività economica, per il complesso dei dipendenti (operai e impiegati) - Anni 1996-2000 (Indici in base dicembre 1995=100 e variazioni percentuali annue)**

RAMI E SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	Numeri indice					Variazioni percentuali				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996 1995	1997 1996	1998 1997	1999 1998	2000 1999
TOTALE ECONOMIA	102,3	106,7	109,3	111,3	113,4	4,2	4,3	2,4	1,8	1,9
AGRICOLTURA	100,3	102,5	105,1	106,8	106,9	1,9	2,2	2,5	1,6	0,1
INDUSTRIA	102,0	105,8	108,8	111,2	113,4	3,3	3,7	2,8	2,2	2,0
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	102,1	106,0	108,9	111,2	113,3	3,4	3,8	2,7	2,1	1,9
Edilizia	101,6	104,4	107,7	110,9	114,0	2,9	2,8	3,2	3,0	2,8
SERVIZI DESTINABILI ALLA VEND.	102,8	106,1	109,7	111,3	113,1	3,7	3,2	3,4	1,5	1,6
Commercio, alberghi pubblici esercizi	103,3	107,2	111,6	113,9	116,1	3,8	3,8	4,1	2,1	1,9
Trasporti, comunicaz. e attiv. conn.	100,7	102,9	107,1	108,4	108,8	2,1	2,2	4,1	1,2	0,4
Credito e assicurazioni	104,9	108,1	108,6	108,9	110,9	5,7	3,1	0,5	0,3	1,8
Servizi privati alle imprese e alle fam.	102,5	105,9	109,7	111,6	114,4	2,7	3,3	3,6	1,7	2,5
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTR.	102,2	108,8	109,9	111,8	111,9	5,5	6,5	1,0	1,7	0,1

### 4.3 Retribuzioni contrattuali lorde annue di competenza

Le tavole 4.10-4.13 riportano le retribuzioni annue di competenza in valore assoluto relativamente a tutti i settori osservati, separatamente per posizione nella professione; nella tavola 4.12, si aggiunge la suddivisione per le principali voci retributive: paga base iniziale, retribuzione individuale di anzianità, indennità di contingenza, altri importi mensili, retribuzione mensile continuativa, tredicesima mensilità, altre mensilità e/o premi, altri importi annui, retribuzione annua di competenza. Nella tavola 4.11 la colonna "altri importi mensili" comprende eventuali quote di arretrati e indennità diverse, mentre nella colonna "altri importi annui" sono incluse eventuali quote di *una tantum* di competenza dello stesso anno, oltre agli importi relativi alle festività pagate, coincidenti con la domenica. I premi di produzione e di rendimento si riferiscono invece a compensi desumibili dalla contrattazione nazionale ed erogati alla generalità dei dipendenti o a parte di loro. Di conseguenza sono escluse dalla rilevazione quelle indennità e premi non quantificabili né imputabili se non sulla base della contrattazione decentrata.

La tavola 4.10 presenta i valori della retribuzione annua di competenza, oltre che per il 2000, anche per gli anni 1998 e 1999. I dati relativi a tali anni differiscono da quelli pubblicati nella precedente edizione a causa del recepimento di alcuni contratti nel 2000 o 2001, con aumenti retributivi decorrenti sin dal 1998. Tra questi si ricorda il definitivo varo nel mese di maggio 2001 dei contratti per i dirigenti pubblici dell'area 1<sup>6</sup>.

Tali accordi sono relativi al quadriennio 1998-2001 e si applicano sia ai dirigenti della prima fascia o dirigenti generali, sia a quelli della seconda fascia. L'insieme dei dipendenti coinvolti è pari a 6.850 persone, la maggior parte delle quali appartenenti al comparto dei ministeri (circa 4.900).

Le retribuzioni annue di competenza del 1998 e del 1999, presentate in questa sede, sono pertanto superiori a quelle già pubblicate, nei seguenti casi:

- *tabacco*, con differenze, per l'intero comparto, di 3 mila lire nel 1998 e di 24 mila lire nel 1999, per effetto della corresponsione degli arretrati ai circa 70 dirigenti dell'area 1;
- *conciarie*, per l'erogazione, con il contratto siglato a dicembre 2000, di arretrati per circa 36 mila lire in media per l'anno 1999;

<sup>6</sup> La loro individuazione risale all'accordo quadro del 1998 che ha raggruppato i dirigenti delle amministrazioni pubbliche in autonome aree di contrattazione. In questo caso l'area 1 comprende i dirigenti, inclusi quelli di livello dirigenziale generale ove previsti dai relativi ordinamenti, dei seguenti comparti: aziende ed amministrazioni dello Stato ad autonomo ordinamento, ministeri, enti pubblici non economici, istituzioni ed enti di ricerca, università (ad esclusione del personale docente).

- *poste*, il cui contratto siglato a gennaio 2001 ha previsto la corresponsione di un importo una tantum di circa un milione per gli anni 1999-2000, concesso a seguito del ritardato accordo;
- *ministeri* con differenze, per l'intero comparto, di 7 mila lire nel 1998 e di 78 mila lire nel 1999 in virtù della applicazione del nuovo contratto per i dirigenti dell'area 1;
- *enti pubblici non economici*, dove, a causa dell'entrata in vigore del contratto per i dirigenti, si osserva una discrepanza di 10 mila lire nel 1998 e di 4 mila lire nel 1999;
- *ricerca*, la cui difformità rispetto ai dati precedentemente pubblicati, relativa al 1999 e pari a 55 mila lire, è da attribuire alla applicazione del contratto dei dirigenti dell'area 1 (che riguarda solo i dirigenti amministrativi).

In occasione della pubblicazione delle retribuzioni annue in valore assoluto si opera anche una revisione dei dati precedentemente diffusi. Ad esempio nei comparti *alimentari, olearia e margariniera, cemento, calce e gesso, manufatti in cemento, alberghi e pubblici esercizi, pulizie locali, servizi di lavanderia e tintorie*, a causa della rettifica del meccanismo di calcolo delle festività pagate, i dati per gli anni 1998 e 1999 sono inferiori ai valori già pubblicati per importi generalmente intorno alle 180-200 mila lire ma, in alcuni casi (come per *i pubblici esercizi e alberghi*) anche superiori alle 250 mila lire. Altre differenze si sono riscontrate nei seguenti contratti:

- *assicurazioni*, il cui dato pubblicato per il 1999, a causa di un refuso, era inferiore al valore reale di circa 280 mila lire;
- *lavanderia e tintoria*, in cui i precedenti valori del 1999 non includevano il conteggio di un importo una tantum di 150 mila lire;
- *servizio smaltimento rifiuti*, comparto nel quale si è provveduto ad un più accurato conteggio della quota annuale della tredicesima mensilità, che ha ridotto di circa 100 mila lire i valori annui per il 1998 e 1999;
- *scuola*, i cui valori del 1999 di una figura includevano errate quote di una indennità annua, (differenze rispetto al dato pubblicato di circa 100 mila lire).

Prosegue, inoltre, la tradizione inaugurata lo scorso anno di esporre i dati della retribuzione annua di competenza, oltre che per il complesso, anche separatamente per posizione nella professione (operai e impiegati) (si veda la tavola 4.10 per gli anni 1998-2000). Nella tavola 4.12, invece, la retribuzione annua di competenza del 2000, scomposta nelle varie voci, è presentata separatamente per operai, impiegati e per il complesso.

La tav. 4.10, inoltre, consente di effettuare un immediato confronto tra i dati del 1999 e quelli del 2000 per ramo di attività economica, contratto e categoria di dipendenti.

Nel 2000 le retribuzioni medie annue di competenza sono aumentate rispetto al 1995 dell'1,9 per cento. L'incremento è stato minore per gli operai (1,5 per cento) che per gli impiegati (2,1 per cento), contrariamente a quanto avvenne nel 1999 quando a crescere di più furono le retribuzioni degli operai (2,2 per cento contro l'1,9 per cento degli impiegati). Tali incrementi medi sono diversi da quelli registrati dagli indici annui delle retribuzioni contrattuali, che segnano aumenti pari, rispettivamente, all'1,7 e al 2,0 per cento per operai e impiegati, e all'1,9 per cento per il totale dei dipendenti. Si ricorda che, come illustrato nel capitolo sulle fonti delle indagini, la costruzione delle retribuzioni di competenza deriva dalla puntuale imputazione delle quote di arretrati e una tantum: la diversa incidenza sulla retribuzione di tali importi fa sì che le variazioni annue delle retribuzioni di competenza possano risultare differenti rispetto a quelle calcolate sulle medie annue degli indici delle retribuzioni contrattuali.

Qui di seguito sono commentati i casi che mostrano differenze di un certo rilievo. Quasi tutte le differenze tra i tassi di crescita delle retribuzioni di competenza e degli indici delle retribuzioni contrattuali derivano da attribuzioni di importi una tantum. In particolare i comparti interessati sono i seguenti:

- *estrazione minerali non energetici*, il cui nuovo contratto, siglato a gennaio 2001, ha previsto l'erogazione di un importo una tantum pari a 500 mila lire di competenza per l'anno 2000. Le variazioni degli indici sono minime mentre l'incremento delle retribuzioni di competenza è vicini al 2,0 per cento;

- *editoria giornali*: le retribuzioni annue di competenza del 1999 includono un importo *una tantum* di 350 mila lire che per il 2000 ha determinato un incremento pari solo allo 0,2 per cento mentre la variazione media dell'indice per dipendente è dell'1,2 per cento;
- *commercio*, per il quale a fronte di una variazione positiva dell'1,3 per cento nelle retribuzioni annue di competenza (una tantum di 120 mila lire nel 1999) si assiste ad un incremento del 2,0 per cento negli indici annui;
- *lavanderie e tintorie*, le cui retribuzioni del 1999, come segnalato in precedenza, includono il pagamento di un importo *una tantum*: il tasso di crescita delle retribuzioni annue di competenza è di 0,7 decimi di punto inferiore a quello degli indici medi per dipendente (1,3 per cento contro il 2,0 per cento);
- *istruzione privata*, per il quale l'incremento percentuale delle retribuzioni di competenza nel 2000 è inferiore per via di importi *una tantum* afferenti all'anno 1999;
- *servizi socio assistenziali*, la cui retribuzione del 1999 include importi *una tantum* di 330 mila lire; nel 2000 la variazione percentuale degli indici per dipendete, è risultata decisamente superiore a quella della retribuzione di competenza;
- alcuni contratti appartenenti al ramo della pubblica amministrazione e, cioè *ministeri, enti pubblici non economici, regioni ed autonomie locali, servizio sanitario nazionale* nei quali a seguito dell'entrata in vigore dei nuovi contratti per le figure dirigenziali sono stati erogati arretrati, in alcuni casi anche di importo considerevole, che hanno contribuito a diversificare profondamente le dinamiche di crescita delle retribuzioni di competenza rispetto a quelle degli indici medi per dipendente;
- *magistrati*, per i quali a settembre 2000 è stata applicata la normativa di adeguamento triennale delle retribuzioni che, attraverso la corresponsione degli arretrati, ha elevato notevolmente la retribuzione di competenza del 2000 rispetto al valore che deriva dalla applicazione degli indici mensili per dipendente.

Dal confronto tra i valori degli anni 2000 e 1999, spicca la variazione negativa registrata per il comparto *poste*. L'erogazione nel 1999 e nel 2000 di importi *una tantum* di competenza non è riuscita a controbilanciare la riduzione della retribuzione media annua che deriva dal progressivo ridimensionamento degli importi relativi all'anzianità di servizio.

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 i contratti del *sistema moda, conciarie, vetro, ceramica, edilizia, assicurazioni, servizio sanitario nazionale, scuola*.

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 impiegati rispetto agli operai.

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

- *vetro*; con variazioni rispettivamente pari al 2,9 e al 3,2 per cento per operai e impiegati;
- *ceramica*, nel quale gli impiegati presentano crescite retributive sensibilmente più elevate rispetto agli operai;
- *metalmecanica*, dove le variazioni per gli operai sono pari all'1,8 per cento e quelle per gli impiegati al 2,0 per cento;
- *edilizia*, per il quale si osserva una dinamica maggiore per le retribuzioni degli operai a fronte però di livelli assoluti inferiori;
- *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 delle retribuzioni sono estremamente più contenute.

Nel volume, la tavola 4.12 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. I comparti presentati sono gli stessi dello scorso anno e cioè *alimentari escluse olearie, tessile, legno e prodotti in legno, grafiche, gomma, chimiche, lapidei, meccanica generale (aziende private), energia elettrica, edilizia, commercio, alberghi, trasporto merci su strada, istituti di credito ordinari, servizio smaltimenti rifiuti, servizi socio-assistenziali, ministeri, scuola*. Infine, una specifica tavola del capitolo, la 4.13, riporta il livello e

l'incidenza percentuale sul complesso della retribuzione media del mese di imputazione delle voci di *arretrati e una tantum*. Queste informazioni permettono di effettuare un raffronto più analitico, sull'incidenza degli importi retributivi che derivano dai diversi accordi collettivi.

#### 4.4 Retribuzioni di competenza per professione

Come anticipato nel paragrafo 3.3, nella tavola 4.10 sono presentati i valori relativi ai salari annui di alcune professioni individuate tramite l'indagine sulle retribuzioni contrattuali di competenza. Ovviamente, anche in questo caso i dati pubblicati sono soggetti a revisione, in considerazione delle modifiche retroattive derivanti dai contratti, che hanno effetto sia sulle retribuzioni sia, in misura minore, sugli orari di lavoro.

Analogamente a quanto effettuato per l'analisi dell'orario di lavoro, di seguito sono analizzati i differenziali retributivi di settore (differenze retributive riscontrate per la stessa professione svolta in ambiti/settori economici differenti e quindi regolata da contratti diversi). Con riferimento alla retribuzione di competenza di ottobre 2000 (che può contenere parti di una tantum) si riscontrano differenze per le seguenti figure:

- programmatore informatico (codice 2132): la retribuzione è più alta di circa 180 mila lire nella pubblica amministrazione rispetto alle assicurazioni (3,061 contro 2,881 milioni di lire);
- ingegnere minerario (codice 2147): la retribuzione nelle imprese che effettuano estrazioni di minerali è quasi la metà di quella delle imprese petrolifere (2,482 contro 4,562 lire milioni di lire);
- stenografo/dattilografo (codice 4111): professione rilevata nell'editoria, nel commercio, nel credito, nelle assicurazioni e nei ministeri, con retribuzioni rispettivamente pari a 2,437, 2,151, 2,515, 2,586 e 2,602 milioni di lire;
- impiegato nei servizi di trasporto capo gestione o capo servizio (codice 4133): nelle ferrovie dello stato ha percepito più del suo omologo delle autolinee in concessione (3,711 contro 3,469 milioni di lire);
- cassiere (codice 4211): nel contratto del commercio ha percepito 2,051 mila lire, mentre nelle ferrovie dello stato ha percepito, 3,149 milioni di lire;
- addetto allo sportello (codice 4212): nel settore bancario ha percepito 3,226 milioni di lire e nei servizi postali 2,585 milioni di lire;
- assistenti di viaggio (codice 5111): nei trasporti marittimi hanno percepito una retribuzione quasi 2 volte e mezzo inferiore a quella delle hostess/steward dei trasporti aerei (1,709 contro 4,083 milioni di lire);
- minatore o cavapietre (codice 7111): presente nel contratto estrazioni minerali solidi e lapidei con due differenti figure di operaio, con retribuzioni molto simili (rispettivamente pari a 2,026, 2,125, 2,035 milioni di lire);
- addetto alla blindatura delle carene o alla carpenteria metallica (codice 7214): la retribuzione è nella industria cantieristica del 26 %, area inferiore a quella del contratto edile;
- compositore/impaginatore (codice 7341): tale professione, specifica delle industrie grafiche, individua due figure professionali inquadrata a livelli contrattuali differenti con diverse retribuzioni;
- addetto alla confezione di articoli in cuoio, al taglio delle tomaie e al loro incollaggio, (codice 7442): professioni specifiche del settore della concia/pelli e cuoio, le cui retribuzioni, sono simili (rispettivamente pari a 2,001, 2,047 e 2,146 milioni di lire);
- addetto ai laminatoi o altiforni (codice 8122): professioni legate all'industria metalmeccanica le cui retribuzioni hanno scarti molto contenuti;
- addetto alle conduzione e regolazione delle seghe meccaniche o al taglio del legno per impiallacciatura (entrambe identificate con il codice 8141), le cui differenze retributive sono connesse con il diverso livello di inquadramento delle due figure di operai;

- addetto al confezionamento/imballatore (codice 8290): per il settore chimico la retribuzione è del 22 per cento circa superiore al settore alimentare;
- conducente di autobus (codice 8324): il livello è diverso per chi opera su tratte brevi (2,004 milioni) e su tratte lunghe (2,273 milioni);
- manovale non qualificato delle industrie manifatturiere (codice 9322): la cui professione, nelle industrie grafiche (codice Bit 51), chimiche (codice Bit 56), metalmeccaniche (suddivise in vari comparti, codici BIT 65 e 70), e in quella elettrica (codice Bit 80), presenta differenze retributive ampie, spiegabili con i diversi contratti e i differenti inquadramenti (retribuzioni comprese tra 1,981 e 2,390, milioni di lire).

## 4.5 La contrattazione territoriale

### 4.5.1 Retribuzioni provinciali degli operai agricoli

Nell'anno 2000 i rinnovi dei contratti provinciali di lavoro sono avvenuti prevalentemente nel periodo marzo-giugno. Essi hanno contribuito a ridurre le differenze retributive esistenti tra le province, sia per gli operai agricoli a tempo indeterminato sia per operai agricoli a tempo determinato (la cui retribuzione è misurata quasi sempre in termini orari). Le differenze, seppure di lieve entità, restano determinate dall'erogazione di premi particolari e d'indennità speciali, in alcune province.

Nelle province settentrionali, le retribuzioni sono state maggiori rispetto a quelle delle province centrali e meridionali, mentre la durata del lavoro è rimasta invariata.

Occorre notare che nelle province di Milano e Parma si sono rilevate le maggiori retribuzioni annue per gli operai a tempo indeterminato ed orarie per gli operai a tempo determinato mentre, per gli operai agricoli a tempo indeterminato delle province di Milano, Verona, Vicenza, Treviso, Belluno, Venezia, Parma e Ravenna, si è riscontrato un più ampio utilizzo di lavoro nei giorni festivi rispetto alle restanti province.

Nell'anno 2000, per effetto degli aumenti contrattuali provinciali, la retribuzione complessiva degli operai agricoli a tempo indeterminato si è incrementata dell'1,7 per cento e quella degli operai agricoli a tempo determinato, dell'1,5 per cento.

### 4.5.2 Retribuzioni e costo del lavoro nell'industria delle costruzioni

L'indagine sulle retribuzioni e il costo del lavoro nelle costruzioni è inserita da tempo tra i lavori correnti dell'Istituto e considera, oltre a quelli desunti dal CCNL gli elementi con valenza strettamente territoriale, riportati negli accordi provinciali.

La tavola 4.17 riporta i dati dell'anno 2000 per tutte le province, con riferimento ai quattro livelli d'inquadramento (operaio super specializzato, specializzato, qualificato e comune): ciò costituisce una novità di questa edizione, poiché nei precedenti annuari i dati presentati erano relativi solamente ai capoluoghi di regione. La figura dell'operaio super specializzato risulta, tuttavia, assente in talune province: il più delle volte ciò corrisponde ad una reale mancanza sul territorio della figura in questione, mentre in altri casi (Vercelli, Cuneo, Varese, Reggio Emilia, Modena, Caserta, Potenza, Oristano) la figura, pur esistendo, non rientra nel sistema di calcolo dell'indice delle retribuzioni contrattuali per la scarsa rappresentatività a livello locale. Di seguito sono descritte le principali differenze nel costo del lavoro e nelle retribuzioni nette riscontrate tra diverse province.

Esse derivano dalla variabilità degli elementi retributivi strettamente provinciali (indennità territoriale di settore, E.E.T. ossia elemento economico territoriale e, dove previste, indennità di mensa e di trasporto)<sup>7</sup> e dell'incidenza di specifiche misure di riduzioni contributive o di parziale decontribuzione (quest'ultima prevista solo per l'EET).

<sup>7</sup> L'indennità di mensa è percepita in 95 province e quella di trasporto in 80.

Per la figura dell'operaio super specializzato, nel 2000 la maggiore retribuzione contrattuale lorda oraria è quella pagata nella provincia di Chieti (20.685 lire per ora), a cui corrisponde anche la maggiore quota (79,4 per cento) del rapporto tra la retribuzione diretta (composta dalle seguenti voci: paga base, indennità di contingenza, E.D.R. ossia elemento distinto della retribuzione, E.E.T. ossia elemento economico territoriale indennità territoriale di settore e, dove previste, indennità di mensa e di trasporto) e la retribuzione totale. I valori minimi si riscontrano invece nella provincia di Perugia, dove la retribuzione totale oraria è di 18.524 lire e il rapporto tra quella diretta e la totale è del 77,2 per cento. Ferrara si caratterizza come la provincia con il più alto costo del lavoro (31.557 lire per ora), in virtù sia dei più alti contributi sociali<sup>8</sup>, che dell'elevata retribuzione totale (tra le maggiori rilevate: 20.566 lire per ora). Relativamente alla figura dell'operaio specializzato, Trento è la provincia nella quale si riscontrano i più alti valori per la retribuzione oraria totale (20.977 lire per ora) e per le due sue componenti, retribuzione diretta e indiretta (quest'ultima definita come somma delle voci retributive per ferie, festività, gratifica natalizia, indennità di anzianità e di mestiere). Il valore minimo della retribuzione totale oraria è di 17.673 lire, ed è rilevato a Vercelli<sup>9</sup>. Reggio Emilia è la provincia nella quale si osserva la maggiore retribuzione oraria totale dell'operaio qualificato, con 19.719 lire per ora. Considerazioni analoghe emergono per quanto riguarda i risultati della figura dell'operaio comune: è ancora Reggio Emilia<sup>10</sup> la provincia con la più alta retribuzione oraria totale 18.281 lire mentre è a Vercelli dove è pagata la retribuzione oraria più bassa (15.284 lire).

#### 4.6 Retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese

L'indice medio annuo delle retribuzioni lorde per dipendente per l'anno 2000 è risultato pari a 116,2 nell'industria, con un aumento rispetto al 1999 del 2,6 per cento, mentre nei servizi è risultato pari a 113,1, con una variazione del 4,0 per cento (a fronte di un tasso di inflazione effettivo, misurato dall'indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, al netto dei tabacchi, pari al 2,6 per cento). Più in particolare, la componente continuativa delle retribuzioni per dipendente è cresciuta rispetto al 1999 dello 0,2 per cento nell'industria e del 4,7 per cento nei servizi. Nel 2000 i settori con un maggior incremento annuale delle retribuzioni sono quelli delle *raffinerie di petrolio*, della *produzione di metallo e prodotti in metallo* e quello dell'*intermediazione monetaria e finanziaria*. Quest'ultimo settore ha registrato nel corso dell'anno incrementi dovuti all'applicazione del nuovo contratto bancario, che ha ridistribuito le mensilità aggiuntive nei dodici mesi e ha modificato i livelli di inquadramento, riclassificando tra gli impiegati i quadri direttivi e i funzionari. Nel complesso il settore dei servizi registra un incremento del costo del lavoro dovuto sia agli aumenti della componente continuativa che a quelli della componente saltuaria.

Nel settore *energia, gas e acqua* gli indici delle retribuzioni lorde presentano una forte variabilità infra-annuale dovuta principalmente all'erogazione di incentivi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in alcuni mesi. La dinamica del costo del lavoro è più contenuta rispetto a quella registrata per le retribuzioni lorde, in ragione della erogazione di consistenti incentivi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e a premi di produttività, che sono soggetti a minori contributi previdenziali. Nel 2000, inoltre, si è verificata una riduzione della retribuzione del comparto *alberghi e ristoranti*, dovuta principalmente al notevole ricambio occupazionale del settore, che ne ha modificato fortemente la struttura retributiva (aumento del part-time e dei contratti stagionali). Da notare, infine, come le variazioni degli indicatori, oltre che da cause connesse a mutamenti di fondo dei fenomeni considerati, vengono influenzate da circostanze di carattere episodico ed accidentale (diverso numero dei giorni lavorativi nel mese, corresponsione di premi, arretrati e gratifiche in

---

<sup>8</sup> Si ricorda la variabilità degli elementi provinciali e le incidenze relative delle specifiche misure di decontribuzione per il settore edile.

<sup>9</sup> Analizzando i dati per ciascuna figura la provincia di Vercelli si caratterizza sempre come quella nella quale vi è la minore retribuzione oraria totale: ciò deriva dal fatto che i valori dell'EET sono tra i più bassi erogati e, inoltre, non è prevista per tale provincia l'indennità di trasporto.

<sup>10</sup> In tale provincia si erogano tra le più alte indennità di mensa e di trasporto.

particolari periodi dell'anno, slittamenti di pagamenti di mensilità aggiuntive, conflitti di lavoro, ecc.).

## LE CARATTERISTICHE E I METODI DELLE INDAGINI

\* La redazione del capitolo 5 è a cura di: Lino Moreschini (par. 5.1 e 5.3), Marusca De Castris (5.2), Emma Cicchetti (5.4-5.5), Alba Peres (5.6), Antonio Esposito (5.7), Luciano Pantoni (5.8).

## 5.1 Conflitti di lavoro e conflitti non originati da vertenze di lavoro

L'indagine sui conflitti di lavoro è effettuata dall'Istituto nazionale di statistica avvalendosi degli Uffici di Questura quali organi di rilevazione. Dalla definizione dei conflitti di lavoro sono esclusi i casi di "non collaborazione", "rallentamento produttivo", o altre forme di protesta che non comportano una effettiva sospensione dell'attività lavorativa.

Le informazioni richieste con il modello di rilevazione riguardano: la causa del conflitto, la sua estensione territoriale, la durata, le aziende interessate, il numero dei lavoratori partecipanti.

La rilevazione riguarda sia i conflitti originati dal rapporto di lavoro, sia i conflitti estranei al rapporto di lavoro. Questi ultimi sono connessi a provvedimenti di politica economica, istanze per riforme sociali, eventi sociali o politici internazionali o nazionali ecc.

Poiché un conflitto può protrarsi per più mesi e interessare più regioni, ne consegue che il numero complessivo dei conflitti nell'anno non corrisponde sempre alla somma dei conflitti rilevati per mese e per regione, ma risulta generalmente inferiore.

Nei conflitti che hanno dato luogo a più sospensioni di lavoro, il numero dei lavoratori partecipanti è la media dei lavoratori che hanno preso parte alle singole sospensioni del lavoro (ponderata secondo la durata delle singole sospensioni).

Nelle tavole che analizzano le cause del conflitto, (Tav. 2.6, 2.7, 2.8) tra le "altre cause", sono compresi i conflitti originati da mancato rispetto di accordi già sottoscritti e da mancato pagamento di spettanze arretrate, nonché quelli non ascrivibili ad una sola causa.

## 5.2 Occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese

L'indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi viene effettuata mensilmente ed è rivolta alle imprese aventi almeno 500 addetti.

L'obiettivo dell'indagine è fornire indicatori congiunturali sull'andamento del volume di lavoro, dell'occupazione, delle retribuzioni e del costo del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi.

Ogni mese vengono elaborati e diffusi indici a base fissa, così come previsto dai regolamenti della Comunità Europea. Per ogni variabile gli indici sono calcolati come rapporto tra i dati mensili ed i corrispondenti valori medi dell'anno base (1995=100), fatta eccezione per l'occupazione alle dipendenze, la cui base di riferimento è costituita dal numero dei dipendenti presenti al 31 dicembre 1995.

Tali indici sono rappresentativi a livello nazionale e garantiscono, rispetto al numero dei dipendenti registrato dal Censimento intermedio dell'Industria e dei Servizi (CIS 1996), un grado di copertura pari al 21 per cento nei settori industriali e al 29 per cento in quelli dei servizi.

L'indagine nel 2000 ha rilevato circa 1000 imprese che svolgono la loro attività economica in uno dei settori industriali (estrazione minerali, attività manifatturiere, produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua) o dei servizi (commercio, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca ed altre attività professionali ed imprenditoriali).

Le informazioni rilevate per la produzione degli indici, distintamente per le qualifiche impiegate e per quelle operaie, sono:

- i dipendenti alla fine del mese di riferimento;
- le ore effettivamente lavorate, distinte in ordinarie e straordinarie, le ore retribuite ma non lavorate;
- le ore di cassa integrazione guadagni, distinte in ordinarie e straordinarie;
- le retribuzioni lorde (distinte in ordinarie, straordinarie e saltuarie);
- gli oneri sociali a carico del datore di lavoro (contributi sociali e provvidenze al personale);
- gli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto (TFR).

Il campo di osservazione della rilevazione viene aggiornato annualmente per tenere conto delle cessazioni di attività, delle trasformazioni societarie e delle imprese nuove nate.

Gli indicatori prodotti correntemente dall'indagine in base 1995, distinti per industria e servizi, sono disaggregati per divisione e gruppo di attività economica secondo la classificazione Ateco 91 e distinte per impiegati, operai e totale dipendenti; essi sono:

1. Occupati alle dipendenze;
2. Occupati alle dipendenze (al netto c.i.g.);
3. Ore effettivamente lavorate per dipendente;
4. Incidenza ore straordinarie;
5. Ore di cassa integrazione guadagni;
6. Retribuzione lorda media per dipendenti (netto c.i.g. ed esclusi dirigenti);
7. Retribuzione continuativa media per dipendenti (netto c.i.g. ed esclusi dirigenti);
8. Costo del lavoro medio per dipendente (netto c.i.g. ed esclusi dirigenti).

Gli indici pro capite sono sempre calcolati sui dipendenti al netto dei dipendenti in cassa integrazione guadagni.

La serie degli occupati alle dipendenze viene depurata dalla componente stagionale al fine di valutare correttamente le variazioni congiunturali.

La procedura di destagionalizzazione adottata è TRAMO SEATS (versione giugno 1998). Tale procedura si basa sull'assunzione che ogni serie storica sia rappresentabile come la combinazione di tre diverse componenti non direttamente osservabili:

- la componente ciclo-trend, che rappresenta la tendenza di medio e lungo periodo;
- la componente stagionale, costituita da movimenti periodici, la cui influenza si esaurisce nel corso di un anno;
- la componente irregolare, dovuta a fattori erratici.

TRAMO-SEATS utilizza un metodo fondato sull'identificazione di un modello statistico rappresentativo della serie storica da destagionalizzare (approccio *model based*). In base a tale modello viene eliminata la componente stagionale. Poiché l'aggiunta di una nuova informazione mensile consente una migliore stima delle diverse componenti, ogni mese i dati già pubblicati relativi agli ultimi anni sono soggetti a revisioni, comunemente di piccola entità.

I risultati dell'indagine sono diffusi mensilmente tramite comunicato stampa e sul *data warehouse ConIstat*, dedicato alla diffusione di indicatori congiunturali.

### **5.3 Ore autorizzate alla Cassa Integrazione Guadagni**

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 sono quelle concesse nel corso dell'anno di riferimento, indipendentemente dall'epoca dell'evento.

Gli interventi della cassa integrazione guadagni vengono ripartiti in:

a) Gestione Ordinaria

- interventi ordinari, cioè quelli originati da difficoltà temporanee dell'impresa;
- interventi straordinari, cioè quelli originati da momentanea sospensione dell'attività dell'impresa dovuta a ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale o in presenza di crisi che presentano rilevanza sociale per la situazione occupazionale. Negli interventi straordinari sono incluse le ore autorizzate agli addetti di unità commerciali di aziende industriali in crisi.

b) Gestione Speciale

- gestione speciale per l'edilizia, relativa alle imprese dell'edilizia e lapidei (comprese le aziende artigiane).

## 5.4 Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro

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<sup>11</sup>.

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 invece 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 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, che restano fissi, stimati in occasione della determinazione della base di riferimento degli indicatori e che risultano diversificati ed eterogenei tra i diversi comparti. L'entità dei premi è stabilita nella maggior parte dei casi in accordo con le associazioni imprenditoriali, valutando la quota erogata alla generalità dei dipendenti, in forma mensile o annuale, e che comunque non dipende dall'efficienza e/o dalla produttività dei singoli dipendenti. Ne consegue che, mentre gli indici risultano generalmente idonei a comparare le dinamiche retributive registrate nel breve periodo dai diversi comparti, il confronto dei valori retributivi assoluti non sempre fornisce una misura corretta dei differenziali effettivi. Inoltre, rimanendo sia il sistema di ponderazione sia i parametri di calcolo della retribuzione accessoria, fissati all'epoca di costruzione della base di riferimento, l'accuratezza degli indici tende a 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 di quote degli elementi corrisposti con periodicità diversa dal mese. Tutte le variazioni relative alle retribuzioni ed alla durata contrattuale del lavoro sono, di norma, applicate a partire dal mese della loro decorrenza effettiva.

Va sottolineato, 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 la variazione a partire dal mese in cui l'accordo è stato recepito, ma non 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 sfal -

---

<sup>11</sup> Vedi: "Numeri indice delle retribuzioni contrattuali – Base 1975=100 – Metodi e norme – Serie A, n. 17 - ISTAT

sate rispetto a quelle previste dagli accordi.

La retribuzione considerata è quella lorda, comprensiva, dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei lavoratori dipendenti.<sup>12</sup> Per quanto riguarda la costruzione dei numeri indice, 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), gli indici elementari sono aggregati con la formula di Laspeyres<sup>13</sup>, nella quale i coefficienti di ponderazione sono costituiti dai "monti salariali" corrispondenti, per ciascuna serie da aggregare, al 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 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 ore di lavoro indicate nelle tavole tengono conto dell'evoluzione verificatasi negli anni in ciascuno degli elementi citati. 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, 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 relativi all'anno base 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; esso 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; esso 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, corrispondente al rapporto tra i primi due indici; esso consente di misurare la variazione della retribuzione corrisposta nell'unità di tempo di lavoro prestato. Tale indicatore muta, quindi, non soltanto per le variazioni delle voci che compongono la retribuzione contrattuale (registrate dal primo indice), ma anche per quelle della durata del lavoro (registrate dal secondo indice).

---

<sup>12</sup> Al fine di fornire informazioni più complete sulle retribuzioni si osservi che, contestualmente alla elaborazione dei numeri indice delle retribuzioni contrattuali, l'Istat elabora annualmente anche la retribuzione annua di competenza (vedi voce corrispondente al paragrafo 5.5).

<sup>13</sup> La formula di Laspeyres applicata per la costruzione degli indicatori medi retributivi è la seguente:

$$i = \frac{\sum a_i R_i}{\sum R_0} = \frac{\sum \frac{r_i}{r_0} R_0}{\sum R_0}$$

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.

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).

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,

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. La dinamica retributiva rilevata dall'indagine può risultare diversa da quella riguardante le retribuzioni effettive, in conseguenza, soprattutto, degli effetti prodotti dalla contrattazione aziendale. 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.

## 5.5 Retribuzioni contrattuali annue di competenza

Per effettuare confronti intersettoriali 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 completa (di competenza). La metodologia di stima di tali valori opera:

- assegnando gli importi degli arretrati ai mesi di competenza, indipendentemente dal fatto che gli incrementi tabellari non abbiano concorso al calcolo degli indicatori mensili;
- ridistribuendo gli importi delle una tantum nei mesi di vacanza contrattuale;
- effettuando 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.

Le tavole che si riferiscono all'indagine (4.10 – 4.11 – 4.12) riportano le retribuzioni annue di competenza espresse 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 quelle indennità e 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 delle retribuzioni contrattuali (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.

## **5.6 Retribuzioni contrattuali e costo del lavoro per provincia per gli operai dell'edilizia**

L'indagine 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.

La rilevazione raccoglie, per ciascun livello contrattuale di inquadramento, informazioni essenziali anche per altri scopi statistici, 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, là dove esistono, dalle indennità provinciali e dagli oneri sociali. La tavola 4.17 riporta i dati dell'anno 2000 per tutte le province (una novità di questa edizione, rispetto alle precedenti per le quali si riportavano i dati dei soli 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, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, E.D.R. ossia l'elemento distinto della retribuzione, E.E.T. ossia l'elemento economico territoriale e, dove previste, indennità di mensa e di trasporto), 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 invece 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, considerate alcune misure tese a ridurre il costo del lavoro, tra le quali, la decontribuzione degli oneri sociali specifica del settore edile, nonché quella relativa ai contratti di secondo livello che 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 ivi operanti.

## **5.7 Retribuzioni lorde contrattuali provinciali degli operai agricoli**

La rilevazione delle retribuzioni contrattuali lorde degli operai agricoli ha lo scopo di misurare annualmente l'ammontare dei compensi spettanti a questa categoria, previsto sia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro sia dal Contratto Provinciale del 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 l'Istat si avvale della collaborazione della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana ed, in particolare, delle Unioni Provinciali degli Agricoltori che provvedono alla compilazione dei modelli ISTAT/ROL 323 e ISTAT/ROL 325.

Il modello ISTAT/ROL 323 è stato compilato con i dati dell'anno 2000 e con riferimento a tutte le categorie operaie, prese in considerazione dal contratto nazionale e da quello provinciale. Le informazioni raccolte riguardano non solo i valori retributivi ma anche gli importi annui dei contributi sociali, sia quelli a carico del datore di lavoro sia quelli a carico del lavoratore, 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 ed è riferito solo ed esclusivamente agli operai agricoli a tempo determinato.

Dal 1999 le categorie professionali denominate "specializzato super", "specializzato", "qualificato super", "qualificato", "comune", sono state ridefinite, come stabilito dai nuovi contratti: "livello a", "livello b", "livello c", "livello d", "livello e".

Le retribuzioni pubblicate comprendono gli aumenti riconosciuti dai Contratti Provinciali di Lavoro siglati nel corso del 2000.

## **5.8 Retribuzioni lorde e durata settimanale del lavoro di alcune figure professionali per conto del BIT**

Da oltre un decennio l'Istat partecipa annualmente ad un'indagine internazionale del Bit (Bureau International du Travail) sui salari e sulla durata del lavoro per professione. L'indagine rileva informazioni sulle retribuzioni e sulla durata settimanale dell'orario di lavoro di 161 figure professionali, con riferimento al mese di ottobre di ciascun anno. Per ciascuna figura il Bit allega una descrizione dei compiti/mansioni con la corrispondenza, non sempre univoca, al codice della classificazione internazionale delle professioni redatta dallo stesso organismo (ISCO 1988).

L'Istat rileva le informazioni richieste 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 varie qualifiche. 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 caratteristiche ed i requisiti indispensabili. L'individuazione delle professioni si effettua attraverso il seguente percorso:

- analisi delle mansioni delle figure professionali così come descritte dal Bit;
- indicazione della categoria, qualifica o livello contrattuale che svolge quei determinati compiti secondo la declaratoria riportata nel contratto. *La corrispondenza tuttavia può non essere univoca: tra tutti coloro che sono inquadrati in un livello sicuramente vi è qualcuno che svolge quella professione, ma uno stesso livello può anche individuare professioni differenti;*
- 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 identifica 161 figure professionali; i valori delle retribuzioni contrattuali consentono però di fornire i dati solamente per 113 professioni: infatti, 16 sono al di fuori del campo di osservazione<sup>14</sup> dell'indagine e le rimanenti 32 sono identificate nei livelli di inquadramento/professioni Istat che corrispondono ad altre figure già inserite nell'elenco<sup>15</sup>

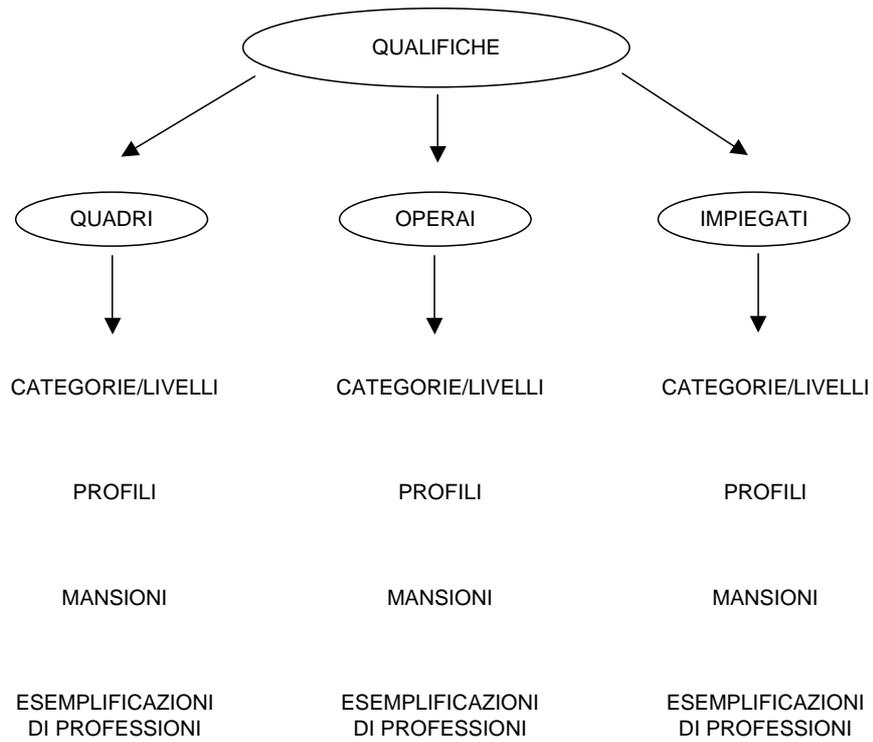
La richiesta delle informazioni è sempre relativa a due anni, per il più recente dei quali si possono inviare anche dati provvisori: per i valori italiani le revisioni riguardano quelle figure per le quali il corrispondente contratto è scaduto al momento in cui si trasmettono i dati, ed includono i cambiamenti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

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

<sup>14</sup> Esse sono le professioni identificate con i seguenti codici BIT: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 117, 119, 120, 124, 125, 136, 137, 143, 144, 159.

<sup>15</sup> Di seguito sono indicati i codici Bit a cui corrisponde una figura seguita dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali che, ripetendosi più volte, non viene inserita nella tavola 3.4 in quanto già presente con un codice diverso. In sostanza la terza professione dell'elenco Bit non è stata riportata perché corrisponde alla prima figura, la 16 si identifica con la figura 15; la 22, 23 e 24 con 20; 28 con 25 30 con 29; 38 con 37 40 e 41 con 39; 43 con 42; 49 con 48; 54 con 53; 57 con 55; 59 con 56, 66 con 63; 67 con 64; 82 con 81; 85, 86, 87, 88, 89 con 84; 96 con 93; 132 con 131; 134 con 134; 139c con 139b; 146 con 145; 148 e 149 con 147, 151 con 150, 153 con 152.

**Schema 1**



## Glossario

**Addetto:** Il lavoratore dipendente o indipendente occupata (a tempo pieno, o a part-time o per contratto di formazione e lavoro) presso le unità economiche ubicate sul territorio nazionale anche se temporaneamente assente per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, cassa integrazione guadagni, (vedi definizione) ecc.

**Apprendistato:** il rapporto di apprendistato – denominato “tirocinio” dal codice civile – è uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro:

- da un lato si obbliga – oltre che a corrispondere la retribuzione – ad impartire, nella sua impresa, all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato;
- dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.

Secondo la giurisprudenza gli apprendisti non sono lavoratori dipendenti in senso tecnico, per cui non possono essere ritenuti né impiegati né operai. È tuttavia invalsa l'abitudine, dal punto di vista della raccolta delle informazioni statistiche, di includere tale categoria tra quelle dei lavoratori alle dipendenze.

**Attività economica:** il risultato di una combinazione di differenti risorse, quali attrezzature, lavoro, tecniche di lavorazione, prodotti che dà luogo alla produzione di specifici beni o servizi.

**Cassa integrazione guadagni (CIG):** lo strumento attraverso il quale lo Stato interviene a sostegno delle imprese che, a causa di situazioni di crisi o difficoltà tipizzate dalla legge, sono costrette, momentaneamente, a contrarre o sospendere la propria attività. L'intervento consiste nell'erogazione, gestita dall'INPS, di una indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei dipendenti sospesi dal lavoro o sottoposti a riduzione di orario.

**Categoria/livello nei contratti di lavoro:** la suddivisione della classificazione che riguarda l'inquadramento, stabilito dai contratti del personale dipendente, in una certa scala ordinata per livelli di competenza-responsabilità delle mansioni assegnate. A ciascuna corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base. La configurazione delle categorie di inquadramento non è omogenea tra i differenti accordi, essendo denominata a volte in lettere, altre volte 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 delle attività economiche (Ateco '91):** la classificazione distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta ai fini dell'elaborazione di statistiche di tipo macroeconomico, aventi per oggetto i fenomeni relativi alla partecipazione di tali unità ai processi economici. La classificazione comprende 874 categorie, raggruppate in 512 classi, 222 gruppi, 60 divisioni, 16 sottosezioni, 17 sezioni.

**Classificazione delle professioni ISCO-88:** la classificazione costruita considerando come unità elementare la professione - che consiste in una serie di posti di lavoro che implicano lo svolgimento di una serie di compiti comuni - dal BIT (Bureau International du Travail o ILO (International Labour Office), che ha sede a Ginevra.

**Classificazione per ramo di attività economica e comparto di contrattazione:** la classificazione adottata per le elaborazioni e la presentazione dei risultati dell'indagine sulle retribuzioni contrattuali è, nelle linee principali, conforme alla classificazione delle attività economiche Ateco91, sebbene essa presenti specifiche aggregazioni riguardanti i comparti di contrattazione.

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

**Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL):** gli accordi e i contratti stipulati tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con riferimento ai diversi comparti di attività economica.

**Contributi sociali:** comprendono i contributi a carico del datore di lavoro, ovvero versamenti obbligatori, contrattuali e volontari, più le provvidenze al personale.

**Costo del lavoro su base contrattuale:** è costituito dalle retribuzioni lorde, dai contributi sociali, dalle provvidenze al personale.

**Costo del lavoro nelle imprese:** è costituito dalle retribuzioni lorde, dai contributi sociali, dalle provvidenze al personale e dagli accantonamenti per trattamento di fine rapporto.

**Costo medio del lavoro per dipendente:** rapporto tra il costo del lavoro sostenuto dall'impresa e il numero degli occupati alle dipendenze al netto dei dipendenti in c.i.g. ad esclusione dei dirigenti. Nelle grandi imprese questo indice è soggetto a variabilità a causa della frequente erogazione di incentivi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, che ne modificano non solo il livello ma anche il rapporto con la retribuzione.

**Dipendenti secondo l'indagine grandi imprese:** lavoratori dipendenti il cui numero comprende anche il personale temporaneamente assente 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, invece, esclusi dal numero dei lavoratori dipendenti:

- i dirigenti (vedi definizione) 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;
- i coadiuvanti familiari;
- 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 che non sia stato richiamato per brevi periodi).

**Dipendenti secondo l'indagine sulle retribuzioni contrattuali:** lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno; non sono considerate le figure dirigenziali del settore privato (vedi definizione) e gli apprendisti (vedi definizione). Nel settore del credito vengono osservate figure di funzionari, mentre in quello della pubblica amministrazione sono comprese anche figure di dirigenti non contrattualizzati e di dirigenti contrattualizzati.

**Dirigente:** il prestatore d'opera subordinato che, quale alter ego dell'imprenditore, è preposto alla direzione di una intera organizzazione aziendale o anche di una branca rilevante e autonoma di questa, ed esplica le sue mansioni con generale supremazia e con ampi poteri di autonomia e di determinazione.

**Durata contrattuale del lavoro:** ore di lavoro che devono essere effettuate, per contratto, dai lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, al netto di quelle che vengono retribuite senza essere lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti di diversa natura (riduzione annua del lavoro, recupero festività soppresses, studio, assemblea).

**Grande impresa:** l'impresa che occupa 500 addetti (vedi definizione) ed oltre.

**Impiegato:** il dipendente (vedi definizione) a cui è assegnata l'esplicazione continuativa e sistematica di un'attività di concetto o di ordine, diretta a sostituire, integrare o comunque coadiuvare quella dell'imprenditore nella funzione dell'organizzazione e controllo per il conseguimento delle finalità dell'impresa.

**Impresa:** l'organizzazione di un'attività economica esercitata con carattere professionale per la produzione di beni o per la prestazione di servizi destinabili alla vendita. Essa fruisce di una certa autonomia con particolare riguardo alle scelte produttive, di vendita e di distribuzione degli utili. Il responsabile è rappresentato da una o più persone fisiche, in forma individuale o associata, o da una o più persone giuridiche.

**Incidenza delle ore straordinarie:** quota percentuale del numero di ore straordinarie sul totale delle ore ordinarie lavorate dai dipendenti.

**Lavoratori dipendenti:** la persona occupata che è legata all'impresa (vedi definizione) da un contratto di lavoro diretto, sulla base del quale percepisce una retribuzione. Sono da considerarsi tali i dirigenti, i quadri, gli impiegati, gli operai (incluse le categorie speciali e gli intermedi). Tra i lavoratori dipendenti sono convenzionalmente inclusi anche gli apprendisti (vedi definizione), sebbene essi non costituiscano sotto il profilo tecnico-giuridico una categoria di lavoratori subordinati.

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

**Numero dei conflitti:** poiché un conflitto di lavoro può protrarsi per più mesi e interessare più regioni o più rami di attività economica, il numero complessivo 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.

**Occupazione alle dipendenze al lordo c.i.g.:** numero dei dipendenti (vedi definizione), compresi i dirigenti (vedi definizione), che al termine del mese di riferimento dell'indagine risultano legati da un rapporto di lavoro diretto con le imprese interessate dalla rilevazione.

**Occupazione alle dipendenze al netto c.i.g.:** numero degli occupati alle dipendenze, al netto di una stima degli occupati in c.i.g. basata sul concetto di "cassaintegrati equivalenti a zero ore". Questi ultimi vengono stimati dividendo il numero di ore usufruite mensilmente dalle imprese per la cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria, per il prodotto tra l'orario convenzionale di otto ore e il numero di giorni lavorativi del mese. Il numero dei "cassaintegrati equivalenti a zero ore" viene poi sottratto da quello degli occupati alle dipendenze al lordo c.i.g. per ottenere gli occupati alle dipendenze al netto c.i.g.

**Operaio:** la qualifica comprende i dipendenti (vedi definizione) adibiti a mansioni prive del requisito della specifica collaborazione propria della categoria impiegatizia, caratterizzate, per contro, dall'inerenza al processo strettamente produttivo dell'impresa anziché a quello organizzativo e tecnico-amministrativo. Nell'ambito della categoria degli operai si possono distinguere gli operai specializzati, gli operai qualificati e gli operai comuni. La contrattazione collettiva ha inoltre istituito le c.d. categorie speciali o intermedie alle quali appartengono gli operai che:

- esplicano mansioni superiori a quelle degli operai ai quali è attribuita la più elevata qualifica;
- sono adibiti a mansioni di particolare fiducia o responsabilità;
- guidano e controllano il lavoro di altri operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

**Ore di cassa integrazione guadagni:** ore complessive di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria (vedi definizione), di cui le imprese hanno usufruito nel mese di riferimento dell'indagine.

**Ore effettivamente lavorate per dipendente:** numero medio delle ore di lavoro ordinarie e straordinarie effettivamente prestate dai dipendenti (vedi definizione), con l'esclusione dei dirigenti. L'indicatore è calcolato come rapporto sul numero degli occupati alle dipendenze al netto dei dipendenti in c.i.g. e esclusi i dirigenti.

**Ore effettivamente lavorate:** le ore di lavoro effettuate dagli occupati alle dipendenze con esclusione delle ore di Cassa integrazione guadagni e delle ore non lavorate relative ad assenze per ferie, festività, permessi personali ed in genere delle ore non lavorate anche se per esse è stata corrisposta una retribuzione. Tra le ore effettivamente lavorate si distinguono le ore ordinarie da quelle straordinarie, quelle cioè al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

**Posizione nella professione:** il livello di autonomia/responsabilità e la funzione di ciascuna persona espletante un'attività economica in rapporto all'unità locale in cui viene svolta l'attività stessa. Le posizioni principali sono raggruppate in: 1) lavoratori autonomi o indipendenti; 2) lavoratori dipendenti.

**Quadri:** la categoria dei quadri è costituita da prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza al fine dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

**Provvidenze al personale:** 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. Comprendono assegni familiari diversi da quelli legali, indennità scolastiche, asili nido e colonie estive per i figli dei dipendenti, servizi medici erogati gratuitamente ai lavoratori e ai componenti delle famiglie. Tali somme non sono soggette a ritenuta fiscale e retributiva.

**Qualifica professionale:** l'inquadramento dei lavoratori dipendenti (vedi definizione) classificabile nelle seguenti voci dirigenti, quadri, impiegati, operai (incluse le categorie speciali o intermedi).

**Retribuzione continuativa:** è costituita dai compensi corrisposti ogni mese per lavoro ordinario e straordinario.

**Retribuzione continuativa media per dipendente:** rapporto tra la retribuzione continuativa e il numero dei dipendenti al netto dei dipendenti in c.i.g. ad esclusione dei dirigenti.

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

**Retribuzione contrattuale mensilizzata:** retribuzione annua calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai contratti per il mese considerato, tenendo conto, in ciascun mese, degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo: paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.

**Retribuzione contrattuale oraria:** retribuzione contrattuale rapportata alla durata contrattuale del lavoro espressa in ore. Essa varia sia quando si modificano le misure tabellari sia quando intervengano cambiamenti dell'orario di lavoro stabilito dai contratti.

**Retribuzione contrattuale per dipendente:** la retribuzione lorda annua calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai CCNL ai lavoratori dipendenti nell'ipotesi che siano presenti durante il periodo per il quale la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta.

**Retribuzione lorda contrattuale:** i salari, gli stipendi e le competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposte ai lavoratori dipendenti direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e dalle norme di legge in vigore.

**Retribuzione lorda media per dipendente:** rapporto tra la retribuzione lorda nelle grandi imprese e il numero degli occupati alle dipendenze al netto dei dipendenti in c.i.g ed esclusi i dirigenti, al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali ed al netto dei pagamenti effettuati dalle imprese per conto degli istituti di previdenza.

**Retribuzione lorda rilevata nell'indagine grandi imprese:** i salari, gli stipendi e le competenze accessorie (mensilità aggiuntive, incentivi all'esodo, arretrati, premi, gratifiche, ecc.) al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposte ai lavoratori dipendenti.

**Tassi di ingresso:** rapporto tra i dipendenti entrati nel mese e i dipendenti a fine mese (Valori per mille dipendenti).

**Tassi di uscita:** rapporto tra i dipendenti usciti nel mese e i dipendenti a fine mese (Valori per mille dipendenti).

**Variazione congiunturale:** variazione percentuale rispetto al mese precedente.

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

**Voce retributiva:** la denominazione delle singole componenti della retribuzione annua: paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive ed altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.

## Bibliografia

I.L.O. International Labour Office, *ISCO-88. International Standard Classification of Occupation*. Geneva: I.L.O., 1990.

Istat *Annuario statistico italiano*. Roma: Istat, 2000.

Istat *Bollettino mensile*. Roma: Istat, varie edizioni.

Istat *Comunicato stampa mensile "Retribuzioni contrattuali e conflitti del lavoro"* Roma: Istat, 2000.

Istat *Comunicato stampa mensile "Indicatori del lavoro nelle grandi imprese"*. Roma: Istat, 2000.

Istat *Lavoro e retribuzioni*. Roma: Istat, varie edizioni.

Istat *Le retribuzioni contrattuali annue. Base 1990=100*. Roma: Istat, 1998.

Istat *Numeri indici delle retribuzioni contrattuali. Base 1975=100*. Roma, Metodi e norme. 1978

Istat *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2000*. Roma: Istat, 2001.

## 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.

## TAVOLE STATISTICHE

## *MODELLI DI RILEVAZIONE*



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

<b>SEZ 1 - OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE (inclusi i DIRIGENTI tra le qualifiche impiegatizie)</b>	<b>Cod.</b>	<b>Impiegati e intermediari</b>	<b>Operai e apprendisti</b>
<b>Dipendenti alla fine del mese precedente</b>	<b>01</b>		
Entrati nel mese - <b>Totale</b>	02		
<b>di cui</b> A tempo indeterminato	03		
apprendisti	04		
formazione lavoro	05		
a termine (esclusi formazione lavoro)	06		
<b>di cui</b> stagionali	07		
Usciti nel mese - <b>Totale</b>	08		
<b>di cui</b> cessazioni spontanee	09		
cessazioni incentivate	10		
scadenza termini	11		
licenziamento	12		
<b>Dipendenti alla fine del mese</b>	<b>14</b>	0	0
<b>di cui</b> Dirigenti	15		
Dipendenti a part-time	16		
<b>Lavoratori a contratto interinale</b>	<b>17</b>		
<b>SEZ 2 - ORE DI LAVORO (esclusi i DIRIGENTI)</b>			
N. ore ordinarie effettivamente lavorate	21		
straordinarie	22		
non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro	23		
<b>SEZ 3 - cassa integrazione guadagni (C.I.G.)</b>			
Cig ordinaria: ore utilizzate	31		
Cig straordinaria: ore utilizzate	32		
<b>SEZ 4 - SPESE PER IL PERSONALE (esclusi i DIRIGENTI)</b>			
Indicare se gli importi sono espressi in milioni di Lire <input type="checkbox"/> migliaia di Euro <input type="checkbox"/>			
<b>Retribuzioni lorde (al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori dipendenti)</b>			
Retribuzione continuativa per prestazione ordinaria	41		
Retribuzione continuativa per prestazione straordinaria	42		
Mensilità aggiuntiva (eccedenti le dodici)	43		
Premi e gratifiche <b>legati</b> a parametri gestionali e/o di redditività aziendale	44		
Premi e gratifiche <b>non legati</b> a parametri gestionali e/o di redditività aziendale	45		
Arretrati ed una-Tantum	46		
Incentivi all'esodo diversi dal TFR	47		
<b>TOTALE</b>	<b>48</b>	0	0
<b>Contributi sociali a carico del datore di lavoro (al lordo della compensazione di importi anticipati per conto degli enti previdenziali)</b>			
Accantonamenti per il TFR	49		
Contributi ai fondi di previdenza integrativa (versati dal datore di lavoro)	50		
Contributi sociali legali, contrattuali e volontari, esclusi gli accantonamenti per il TFR	51		
Provvidenze al personale	52		
<b>CONFLITTI DI LAVORO - numero di ore non lavorate nel mese</b>			
Conflitti per motivi estranei al rapporto di lavoro	01		
conflitti originati dal rapporto di lavoro	02		

**c.c.n.l. applicato:**

Indicare se nel mese c'è stata:

applicazione di contratto integrativo	SI	NO
variazione dell'orario contrattuale	SI	NO
variazione delle retribuzioni contrattuali	SI	NO

**N.B. :** le celle evidenziate in rosso contengono le formule per il calcolo automatico dei totali

# 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.

**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.**

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).

Il *numero dei dipendenti alla fine del mese precedente* a quello della rilevazione (**codice 01**) e il *numero dei dipendenti alla fine del mese* di rilevazione (**codice 14**) 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.

In particolare per i dipendenti alla fine del mese di rilevazione vanno indicati come **di cui** il numero dei dirigenti (**codice 15**) e il numero dei dipendenti a part-time (**codice 16**). Inoltre se l'azienda, nel corso del mese di rilevazione, si è avvalsa di lavoratori a contratto interinale deve esserne indicato il numero (**codice 17**).

Il *numero dei dipendenti entrati nel mese* (**codice 02**) comprende tutti 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 08)* 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.

Dai flussi di entrata e di uscita vanno esclusi tutti i movimenti di personale dovuti ad assenza temporanea (ferie, permessi, maternità, ecc.), mentre vanno inclusi i passaggi di categoria (es.: da operaio ad impiegato).

Sempre con riferimento ai movimenti di entrata e di uscita, vengono richiesti in dettaglio gli ingressi per le principali tipologie di contratto e le uscite per le principali cause di cessazione di rapporto.

## **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 di ore C.I.G. ordinaria (codice 31)* e di *C.I.G. straordinaria (codice 32)* 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 52) sono espressi in milioni di Lire o migliaia di Euro. Nel caso di importi espressi in migliaia di Euro gli stessi vanno indicati con due decimali dopo la virgola.**

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 comprendono tutti i compensi continuativi, saltuari od occasionali (in denaro ed in natura) effettivamente erogati nel mese di riferimento. **Esse vanno indicate al lordo dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei lavoratori dipendenti.**

Le retribuzioni lorde *continuative in denaro relative al lavoro ordinario (codice 41)* comprendono i compensi corrisposti sistematicamente ad ogni periodo di paga, quali:

- la paga base, l'indennità di contingenza, gli aumenti periodici di anzianità, i superminimi individuali e collettivi, gli aumenti di merito, ecc.;
- le maggiorazioni per lavoro notturno, festivo, in condizioni di disagio;

- le indennità di turno, le indennità di cassa, di maneggio valori e simili;
- le retribuzioni per ferie e festività;
- le indennità di alloggio e quelle di trasporto dal domicilio al posto di lavoro;
- i rimborsi delle spese sostenute dai dipendenti nello svolgimento della loro attività (per gli importi considerati remunerazione ai fini fiscali e previdenziali);
- gli importi corrisposti 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**);
- i compensi in natura di carattere retributivo, **soggetti a ritenute fiscali e contributive**, (buoni pasto, vestiario, ecc.) corrisposti dal datore di lavoro a titolo gratuito o le indennità sostitutive corrispondenti.

Le retribuzioni lorde *continuative in denaro relative al lavoro straordinario* (**codice 42**) comprendono le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Le retribuzioni lorde a *carattere saltuario od occasionale* (**da codice 43 a codice 47**) comprendono:

- le mensilità aggiuntive eccedenti le dodici (**codice 43**);
- i premi, le gratifiche e gli altri compensi a carattere occasionale, collegati al raggiungimento dei risultati dell'impresa o a prestazioni individuali e collettive e il cui ammontare viene stabilito in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi (qualità, produzione, valore aggiunto, volume d'affari, ecc.) (**codice 44**);
- i premi di rendimento o di produzione, di partecipazione agli utili, le gratifiche di bilancio ed altri compensi occasionali il cui importo e la cui periodicità sono stabiliti in anticipo, indipendentemente dai risultati dell'impresa o dal carattere delle prestazioni lavorative individuali e collettive (**codice 45**);
- le retribuzioni arretrate e le "una-tantum" (**codice 46**);
- i compensi a carattere eccezionale, diversi dal TFR corrisposti ai dipendenti che lasciano l'impresa, incluse le indennità di mancato preavviso (**codice 47**).

Al **codice 48** va indicato il totale della retribuzione lorda.

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* (**da codice 49 a codice 51**) 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.

Essi comprendono:

- gli accantonamenti per trattamento di fine rapporto (**codice 49**). Qualora essi non vengano conteggiati mensilmente, deve essere indicata comunque una quota mensile stimata. La rivalutazione del fondo accantonato, se non compresa nelle stime mensili, dovrà essere indicata nel dato relativo al mese di dicembre;
- i contributi ai fondi di previdenza integrativa versati dal datore di lavoro (**codice 50**);
- i contributi sociali legali, contrattuali e volontari, vanno indicati al lordo della eventuale compensazione degli importi anticipati per conto degli Enti previdenziali ed al netto degli sgravi degli oneri sociali (**codice 51**). Sono esclusi gli accantonamenti per il TFR ed i versamenti ai fondi previdenza integrativa indicati precedentemente.

Le *provvidenze al personale* (**codice 52**) 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.

Istituzione nazionale di statistica

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

 ANNO    

 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 ( )
<b>RETRIBUZIONE LORDA (Importi in LIRE)</b>					
<b>1 - Retribuzione in denaro</b>					
1.1	Pagabase prevista dal C.C.N.L. (b)				
1.2	AumentiriconosciutodalC.P.L.:				
1.3	Indennità di contingenza				
1.4	Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)				
1.5	Compensoperlavorosvoltonei giorni festivi (d)(n.° giorni..)				
1.5a					
1.5b					
1.6	13 mensilità a gratifica natalizia				
1.7	14 mensilità				
1.8	Altre indennità in denaro (c)				
<b>1</b>	<b>Totale</b>				
<b>2 - Valori annui convenzionali o sostitutivi dei servizi (e)</b>					
2.1	Abitazione				
2.2	Orto				
2.3	Porcile				
2.4	Pollaio				
2.5	Forno				
<b>2</b>	<b>Totale</b>				
<b>3 - Valori annui convenzionali o sostitutivi dei beni in natura (e)</b>					
3.1	Frumento				
3.2	Grano turco				
3.3	Legna				
3.4	Latte				
3.5					
<b>3</b>	<b>Totale</b>				
<b>4</b>	<b>TOTALE RETRIBUZIONE LORDA (1+2+3)</b>				
<b>TRATTAMENTO DI FINERAPPORTO</b>					
<b>5</b>	<b>T.F.R.</b>				
<b>CONTRIBUTI SOCIALI (Importi in LIRE)</b>					
<b>6 - Acarico del datore di lavoro</b>					
6.1	INPS				
6.2	INAIL				
6.3	<b>Cassa integrazione salari operai agricoli</b>				
6.4	Altri (specificare)				
<b>6</b>	<b>Totale</b>				
<b>7 - Acarico del lavoratore</b>					
<b>7</b>	<b>Totale</b>				
<b>8</b>	<b>Totale contributi sociali (6+7)</b>				

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 indeterminato, 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

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

#### NOTE

(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 provinciale congelato.

(c) Altre indennità che, operando in base all’accordo provinciale o per consuetudine locale, vengono correntemente corrisposte.

(d) Indicare i giorni e l’ammontare in lire percepito nei casi in cui il lavoratore è tenuto contrattualmente, in relazione alla particolare figura professionale che riveste, a prestare la propria attività anche in tali giorni sia che si tratti di lavoro straordinario che di lavoro ordinario.

(e) Valore annuale dei beni e servizi forniti gratuitamente, ovvero differenza tra il valore di mercato dei suddetti beni e servizi e l’eventuale prezzo ridotto al quale essi vengono acquistati dal datore di lavoro.

#### AVVERTENZE

**Punto 1.5** - per i punti (b) e (c) specificare le cause, ad esempio: compenso per governo bestiame, compenso per attrezzature di lavoro, ecc.

**Punto 2** - se i valori non sono stabiliti dal contratto è sufficiente una valutazione dell’ufficio facendone menzione nelle annotazioni.

**Punto 3** - indicare il valore dei benefici corrisposti in natura.

**Punti 6 e 7** - indicare, specificando, sia i contributi dovuti per legge, sia quelli eventualmente previsti da contratto o accordi provinciali.

**Il modello deve essere trasmesso 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.323, contattare la seguente struttura:**

<b>Tel.</b>		<b>ISTAT-Roma-Servizio OCC/C</b>	<b>06/7297-6279</b>
			<b>06/7297-6280</b>
<b>Fax</b>		<b>ISTAT-Roma-Servizio OCC/C</b>	<b>06/72976405</b>

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

 ANNO    

 PROVINCIA DI    

Elementi della retribuzione contrattuale oraria, del T.F.R., dei contribuenti sociali e della durata del lavoro	CATEGORIE E QUALIFICHE PROFESSIONALI (a)				
	Livello a ( )	Livello b ( )	Livello c ( )	Livello d ( )	Livello e ( )
<b>RETRIBUZIONE LORDA (Importi in LIRE)</b>					
1.1	PagabaseprevistadalC.C.N.L. (b)				
1.2	AumentiriconosciutidalC.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. mamensilità per l'8,33% - 14. mamensilità per l'8,33%				
1.6	Altro (c)				
<b>1</b>	<b>Totale</b>				
<b>TRATTAMENTO DI FINERAPPORTO</b>					
<b>2</b>	<b>T.F.R.</b>				
<b>CONTRIBUTI SOCIALI (Importi in LIRE)</b>					
<b>3.- Acarico del datore di lavoro</b>					
3.1	INPS				
3.2	INAIL				
3.3	Altri (specificare)				
<b>3</b>	<b>Totale</b>				
<b>4.- Acarico del lavoratore</b>					
<b>4</b>	<b>Totale</b>				
<b>5 Totale contributisociali(3+4)</b>					
<b>DURATA CONTRATTUALE DEL LAVORO</b>					
<b>6.- Orario di lavoro attualmente vigente nella Provincia (d)</b>					
6.1	Giornaliero ( ore e minuti)	<input type="text"/>	,	<input type="text"/>	
6.2	Settimanale ( ore e minuti)	<input type="text"/>	,	<input type="text"/>	
6.3	Riposi, permessi retribuiti, riduzione retribuita di orario (ore e minuti)	<input type="text"/>	,	<input type="text"/>	
6.4	Ferie	<input type="text"/>			giorni
6.5	Festività	<input type="text"/>			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**

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 pag. base il salario integrativo congelato.

(c) Eventuali indennità che, operando a 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	06/72976279
		OCC/C	06/7297-6280
Fax	☎	Roma-Servizio	06/72976405
		OCC/C	

## RILEVAZIONE MENSILE DEI CONFLITTI DI LAVORO E DEI CONFLITTI NON ORIGINATI DA VERTENZE DI LAVORO

PROVINCIA \_\_\_\_\_

Anno 200

Mese di riferimento \_\_\_\_\_

Riservato ISTAT \_\_\_\_\_

### SEZIONE 1 – INFORMAZIONI GENERALI SUL CONFLITTO (a)

1.1 – Causa del conflitto		1.2 – Estensione territoriale del conflitto	
Rivendicazioni esclusivamente salariali _____ 1 <input type="checkbox"/>	Rivendicazioni economico-normative _____ 5 <input type="checkbox"/>	Locale (nella sola provincia) _____ 1 <input type="checkbox"/>	
Licenziamento _____ 2 <input type="checkbox"/>	Solidarietà con altri lavoratori _____ 6 <input type="checkbox"/>	Nazionale, regionale _____ 2 <input type="checkbox"/>	
Rinnovo contratto di lavoro _____ 3 <input type="checkbox"/>	Altra causa (specificare) <input type="checkbox"/>		
Sospensione lavoratori o riduzione orario di lavoro _____ 4 <input type="checkbox"/>	_____		
	_____		
	Motivi estranei al rapporto di lavoro (specificare) _____		
	_____		
	_____		
1.3 – Inizio e termine del conflitto		1.4 – Aziende o enti interessati dal conflitto	
Iniziato e concluso nel mese _____ 1 <input type="checkbox"/>		Il conflitto ha interessato nella provincia	
Iniziato nel mese e in corso a fine mese _____ 2 <input type="checkbox"/>		Una sola azienda o ente _____ 1 <input type="checkbox"/>	
In corso all'inizio del mese e concluso nel mese _____ 3 <input type="checkbox"/>		Più aziende o enti esercitanti la stessa attività economica _____ 2 <input type="checkbox"/>	
In corso all'inizio e alla fine del mese _____ 4 <input type="checkbox"/>		Più aziende o enti esercitanti attività economiche diverse _____ 3 <input type="checkbox"/>	

(a) Ai quesiti sopra riportati deve essere data risposta barrando uno solo dei quadratini previsti. Con riferimento al primo riquadro, se la causa è diversa dalle prime sei precodificate, trascrivere la stessa, a seconda dei casi, nelle apposite righe previste per altre cause o per motivi estranei al rapporto di lavoro, nel modo più dettagliato possibile

## AVVERTENZE

Costituiscono oggetto di rilevazione i conflitti che nel mese di riferimento hanno dato luogo ad una temporanea sospensione dell'attività lavorativa (scioperi, serrate). Pertanto devono essere rilevati sia gli scioperi originati dal rapporto di lavoro, sia quelli effettuati per motivi estranei al rapporto di lavoro (contro provvedimenti della legge finanziaria, per motivi politici, ecc.) In questo caso, dovrà essere segnalato il numero globale dei lavoratori partecipanti al conflitto, anche se appartenenti a diverse categorie e le relative ore perdute. Non devono essere rilevati i conflitti che sfociano nella "non collaborazione", nel "rallentamento produttivo" o in altre forme che non comportano la sospensione dal lavoro.

## SEZIONE 2 – NUMERO DI LAVORATORI PARTECIPANTI AL CONFLITTO E ORE DI LAVORO PERDUTE PER CATEGORIA DI LAVORATORI

Riservato ISTAT		
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Giorni del mese	N. dei lavoratori partecipanti	N. delle ore perdute in complesso
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		

### Categorie di lavoratori

- Braccianti agricoli
- Metalmeccanici
- Edicolanti
- Distributori di carburante
- Dipendenti Autogrill
- Ferrovieri
- Autoferrotrantvieri dei servizi municipalizzati
- Spedizionieri
- Autotrasportatori
- Piloti
- Altro personale di volo
- Personale marittimo navigante
- Portuali
- Dipendenti aziende di comunicazioni telefoniche
- Dipendenti di radiotelevisioni
- Postelegrafonici
- Vigili del fuoco
- Vigili urbani
- Dipendenti delle vigilanza privata
- Giornalisti
- Dipendenti smaltimento rifiuti solidi urbani
- Dipendenti imprese di pulizia
- Insegnanti scuola privata
- Insegnanti scuola pubblica
- Medici ospedalieri
- Radiologi
- Personale paramedico
- Dipendenti pubblica amministrazione in genere
- Dipendenti enti locali
- Dipendenti Anas
- Dipendenti Inps, Inail, ecc.
- Guardie forestali
- Albergatori, ristoratori
- Altre (specificare)
- Lavoratori dipendenti in complesso

### RAMI DI ATTIVITÀ ECONOMICA

- Agricoltura, foreste e pesca
- Industria**
  - Industria in senso stretto
  - Industrie estrattive
  - Industria manifatturiera
  - alimentari, bevande, tabacco
  - tessili, vestiario, calzature
  - legno e mobilio
  - carta e poligrafica
  - chimica e gomma
  - lavorazione minerali non metalliferi
  - metallurgiche e meccaniche
  - altre
  - \* Eletticità, gas, acqua
  - Industria delle costruzioni
- Servizi destinabili alla vendita**
  - Commercio, pubbl. esercizi, alberghi
  - Commercio
  - Pubblici esercizi, alberghi
  - Trasporti e telecomunicazioni
  - \*Trasporti
  - trasporti terrestri
  - trasporti marittimi
  - trasporti aerei
  - \*Poste e telecomunicazioni
  - Credito e assicurazioni
  - \*Credito
  - Assicurazioni
  - \*Servizi pubblici, privati, sociali e varie attività
  - \*Istruzione
  - \*Sanità
  - \*Attività della Pubblica Amministrazione
  - TUTTI I RAMI DI ATTIVITÀ

\_\_\_\_\_ Data

\_\_\_\_\_ Il Questore

### NORME PER LA COMPILAZIONE DELLA SEZIONE 2

Nel caso si tratti di conflitti originali dal rapporto di lavoro, dovrà essere compilato un apposito modello per ognuna delle categorie di lavoratori interessati al conflitto, segnalando la categoria a cui si riferisce il modello barrando uno dei casi già previsti oppure, se la categoria non è prevista, descrivendola nello spazio sotto la dizione "Altre". Indicare inoltre, il ramo di attività economica interessato dal conflitto, anche se in taluni casi appare ovvia la relativa corrispondenza (ad esempio: insegnanti = istruzione).

Nel caso si tratti di conflitti estranei al rapporto di lavoro, con riferimento alla categoria di lavoratori interessati, barrare "Lavoratori dipendenti in complesso" e con riferimento ai rami di attività economica, la voce "TUTTI I RAMI DI ATTIVITÀ".

Per ciascuna categoria di lavoratori interessata al conflitto, i dati relativi al numero di partecipanti allo stesso e le ore di lavoro perdute devono essere riportate nella riga corrispondente al giorno di calendario nel quale hanno avuto luogo le astensioni dal lavoro.

Se l'astensione dal lavoro si è protratta per più giorni consecutivi, gli eventuali giorni festivi non dovranno essere considerati, perché in ogni caso l'attività lavorativa verrebbe interrotta. Sono esclusi dal computo quei lavoratori assenti per ferie, malattia, ecc.

(\*)RAMI DI ATTIVITÀ economica in cui sono compresi i "servizi pubblici essenziali", previsti dall'art. 1 della L. 146/90 recante: "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge".