

Anni 2014 – 2016

I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI NEL SETTORE PRIVATO

■ La retribuzione oraria media delle posizioni lavorative riferite ai dipendenti del settore privato (misurata dal registro statistico RACLI) è stata di 13,80 euro nel 2014, 14,01 euro nel 2015 e 13,97 nel 2016. La metà dei dipendenti percepisce una retribuzione oraria pari o inferiore a 11,06 euro nel 2014 e a 11,21 euro nel 2015 e nel 2016.

■ Il campo di variazione delle retribuzioni orarie passa da 8 euro o meno percepiti dal 10% delle posizioni dipendenti a più bassa retribuzione a 21 euro e più del 10% delle posizioni lavorative a retribuzione più elevata.

■ La regione con la retribuzione oraria mediana più elevata nel 2016 è la Lombardia (12,02 euro), seguono Trentino Alto Adige (11,96) e Piemonte (11,80). Le retribuzioni più basse si rilevano invece in Calabria (10,01 euro), Puglia (10,10 euro) e Campania (10,10 euro). L'aumento più significativo tra 2014 e 2016 è stato registrato in Trentino Alto Adige (+2,0%), Abruzzo, Puglia (+2,3%) e Basilicata (+3,3%).

■ Con riguardo alle caratteristiche dell'impresa dove il lavoratore è occupato, le retribuzioni orarie mediane crescono al crescere della dimensione aziendale, con una progressione maggiore nell'Industria rispetto ai Servizi. Nel 2016, la retribuzione oraria mediana è pari a 10,18 euro nell'Industria e a 10,07 euro nei Servizi per le imprese con meno di 10 dipendenti; a 15,93 euro nell'Industria e 12,04 euro nei Servizi per quelle con 250 dipendenti e più.

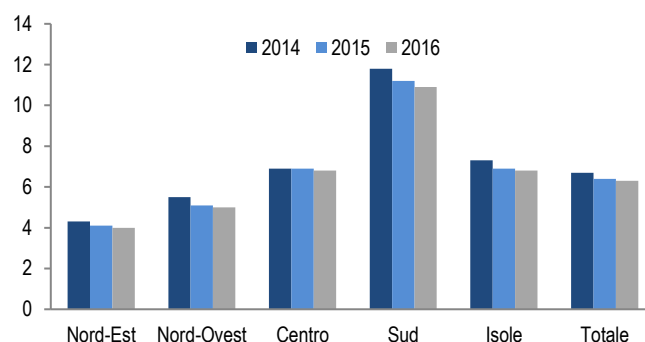
■ Per le donne, la distribuzione delle retribuzioni orarie è orientata verso livelli bassi. Nel 2016 ha percepito una retribuzione oraria superiore a 15 euro il 17,8% delle donne contro il 26,2% degli uomini. Una retribuzione oraria inferiore a 8 euro è stata invece percepita dall'11,5% delle donne e dall'8,9% degli uomini.

■ I nuovi rapporti di lavoro stipulati nel 2016 fanno registrare una retribuzione oraria pari a 9,99 euro, che è più bassa del 18,4% rispetto a quella dei rapporti in essere (12,25 euro). In termini percentuali la differenza di retribuzione oraria mediana dei nuovi rapporti rispetto a quelli in essere è molto più alta per gli uomini (-21,5%) che per le donne (-14,6%).

■ In sede di attivazione di un nuovo rapporto di lavoro, chi ha una laurea viene retribuito in media il 9,9% in più, valore che sale al +15% nel Nord-Ovest e si riduce al +0,8% nel Mezzogiorno.

■ Nel 2016 il 6,3% delle posizioni lavorative ha avuto una retribuzione oraria inferiore o uguale ai due terzi della mediana nazionale, ovvero inferiore o uguale a 7,47 euro. Tali posizioni a bassa retribuzione ("low pay jobs") sono diminuite rispetto al 2014 (-6,7%).

FIGURA 1. QUOTA DI LOW PAY JOBS PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. Anni 2014, 2015 e 2016, valori percentuali



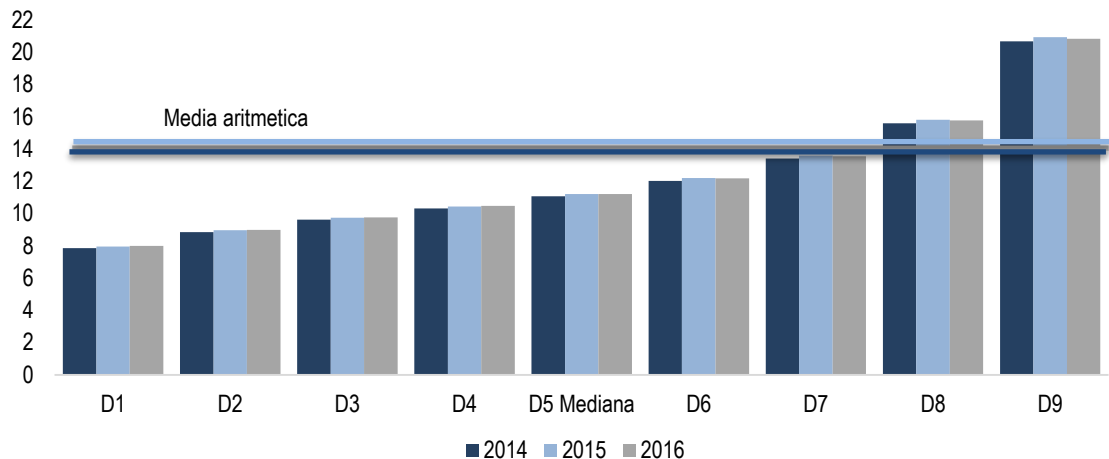
Vengono rilasciate oggi informazioni sulle retribuzioni orarie per caratteristiche dei lavoratori, del rapporto di lavoro e dell'unità produttiva, a partire dal Registro Annuale su Retribuzioni, Ore e Costo del Lavoro a livello di Individuo e di Impresa (registro statistico RACLI) per gli anni 2014-2016, aggiornando il primo rilascio del 30 dicembre 2016 con dati riferiti all'anno 2014.

Le statistiche che seguono si riferiscono alla retribuzione oraria a carico del datore di lavoro delle posizioni lavorative dipendenti che sono state retribuite almeno un'ora nell'anno nel settore delle imprese private extra-agricole. La posizione lavorativa è qui definita come il rapporto che si instaura tra un datore di lavoro e un lavoratore a una data di attivazione; pertanto, nel campo di osservazione analizzato, è del tutto assimilabile al rapporto di lavoro.

La retribuzione oraria varia fra 8 e 21 euro per l'80% delle posizioni lavorative

Ordinando le posizioni lavorative per la retribuzione oraria, il valore mediano, ovvero quello situato a metà della distribuzione (50%), è pari a 11,06 euro nel 2014 e a 11,21 euro nel 2015 e nel 2016. A titolo di confronto la retribuzione oraria media è di 13,80 euro nel 2014, 14,01 euro nel 2015 e 13,97 nel 2016 (Figura 2).

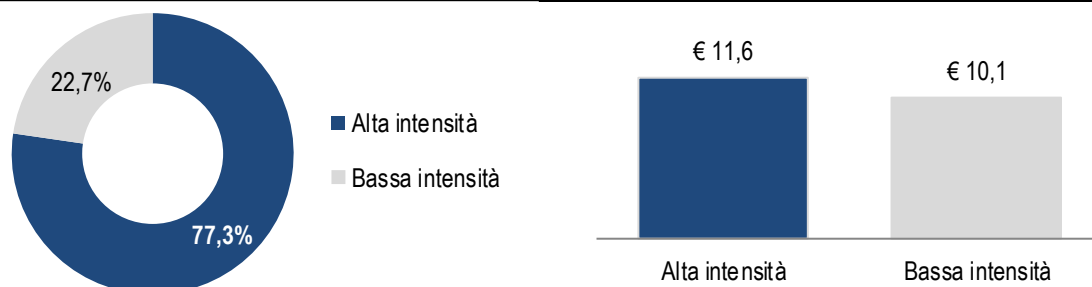
FIGURA 2. DECILI DELLA DISTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE PER RETRIBUZIONE ORARIA
Anni 2014, 2015 e 2016, valori assoluti in euro



Nei tre anni analizzati la distribuzione non cambia molto. In particolare, il 10% delle posizioni lavorative con retribuzione oraria meno elevata (primo decile – D1) ha una retribuzione oraria uguale o inferiore a 8 euro mentre il 10% con retribuzione oraria più alta (nono decile – D9) presenta un valore di almeno 21 euro. Il rapporto tra le retribuzioni orarie più alte (D9) e quelle più basse (D1) è pari a 2,6. Tale disuguaglianza, che corrisponde a una differenza per ora retribuita di 13 euro, si concentra per due terzi nel 50% delle posizioni lavorative con retribuzione più elevata (dalla mediana in su). La differenza nella retribuzione oraria tra il nono decile e la mediana è infatti pari a 10 euro mentre quella tra mediana e primo decile è soltanto di 3 euro.

Le posizioni lavorative osservate possono tuttavia avere, nell'anno di riferimento, un input di lavoro differente. In base al numero di giornate retribuite nell'anno si distinguono posizioni a bassa intensità di lavoro (con meno di 90 giornate retribuite e un'anzianità aziendale minore di due anni¹) e posizioni a medio-alta intensità di lavoro (le restanti). Queste ultime rappresentano nel 2016 poco meno dell'80% delle posizioni complessive e hanno una retribuzione oraria mediana di circa 11,59 euro, con piccole differenze nei tre anni oggetto di analisi (Figura 3). La retribuzione oraria mediana della posizioni a bassa intensità di lavoro si attesta invece a 10,14 euro; il differenziale retributivo tra i valori mediani a favore delle posizioni a medio-alta intensità di lavoro è di circa il 15%.

¹ Sono state incluse, per definizione, tra le posizioni lavorative a basso input di lavoro quelle con contratto di lavoro a chiamata o intermitterte mentre sono state escluse quelle che pur avendo un numero di giornate retribuite nell'anno inferiori a 90 avevano un'anzianità nella posizione superiore a due anni. L'obiettivo, infatti, era di individuare le posizioni lavorative con basso input di lavoro non da attribuirsi ad interruzione di rapporti di lavoro di medio/lunga durata misurati con un'anzianità nel rapporto superiore a due anni.

FIGURA 3. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (A DX) E FREQUENZA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE (A SN) PER INTENSITA' DI LAVORO NELL'ANNO. Anno 2016, valori assoluti in euro e valori percentuali


Retribuzioni orarie più alte in Lombardia, Trentino e Piemonte

Dal punto di vista territoriale, considerando l'unità locale dell'impresa in cui la posizione lavorativa è occupata, la regione che presenta la retribuzione oraria mediana più elevata nel 2016 è la Lombardia con 12,02 euro, seguita da Trentino Alto Adige (11,96), Piemonte (11,80) e Veneto (11,52 euro) (Prospetto 1). Per contro, nel 2016 le retribuzioni orarie meno elevate si rilevano nel Mezzogiorno, soprattutto in Calabria (10,01 euro), Puglia (10,10 euro) e Campania (10,10 euro). Nel 2016, la variabilità retributiva interna² alla regione fa registrare i valori più elevati in Lombardia, Lazio e Liguria.

PROSPETTO 1. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA, VARIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIANA 2016-2014 E VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA PER REGIONE. Anni 2014 - 2016, valori assoluti in euro e valori percentuali

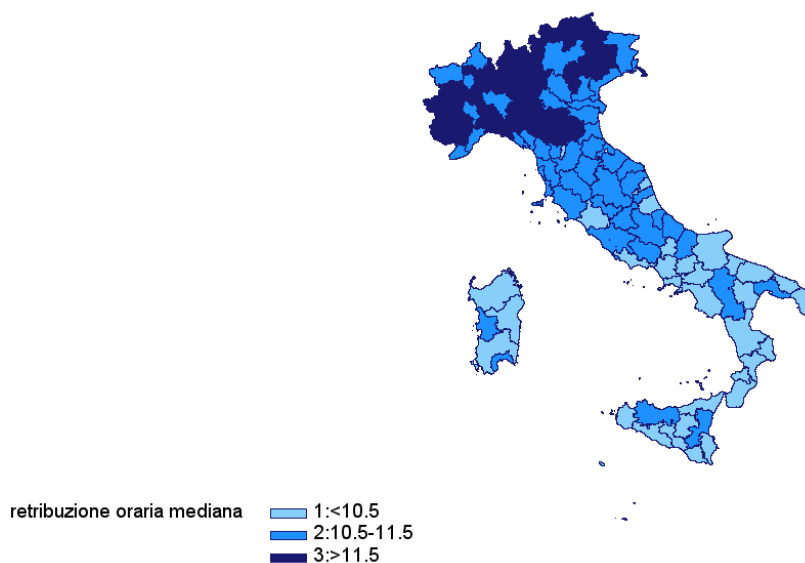
Regione	Retribuzione oraria mediana			Differenza % tra retribuzione oraria 2014 e 2016	Variabilità retributiva interna		
	2014	2015	2016		2014	2015	2016
Piemonte	11,64	11,78	11,80	1,4	2,6	2,6	2,6
Valle d'Aosta	11,07	11,13	11,18	1,0	2,2	2,3	2,2
Lombardia	11,86	12,04	12,02	1,4	3,0	3,0	3,0
Trentino-Alto Adige	11,72	11,93	11,96	2,1	2,5	2,5	2,5
Veneto	11,33	11,50	11,52	1,7	2,4	2,4	2,4
Friuli-Venezia Giulia	11,41	11,55	11,57	1,4	2,4	2,4	2,4
Liguria	11,38	11,53	11,53	1,3	2,8	2,8	2,7
Emilia-Romagna	11,55	11,72	11,73	1,6	2,5	2,5	2,5
Toscana	10,98	11,14	11,14	1,5	2,5	2,5	2,4
Umbria	10,72	10,84	10,88	1,5	2,2	2,2	2,2
Marche	10,76	10,93	10,93	1,6	2,2	2,2	2,2
Lazio	10,98	11,12	11,07	0,8	3,1	3,1	3,1
Abruzzo	10,48	10,60	10,72	2,3	2,3	2,3	2,3
Molise	10,35	10,47	10,51	1,6	2,2	2,1	2,1
Campania	10,02	10,11	10,10	0,8	2,4	2,3	2,3
Puglia	9,87	10,04	10,10	2,3	2,2	2,1	2,1
Basilicata	10,25	10,63	10,59	3,3	2,1	2,1	2,1
Calabria	9,88	9,94	10,01	1,3	2,2	2,1	2,1
Sicilia	10,29	10,42	10,45	1,6	2,2	2,2	2,2
Sardegna	10,46	10,59	10,63	1,6	2,1	2,1	2,1
Totale	11,06	11,21	11,21	1,4	2,6	2,6	2,6

² La variabilità retributiva interna è misurata dal rapporto fra il valore del nono e primo decile della distribuzione della retribuzione oraria delle posizioni lavorative appartenenti al gruppo.

Le regioni che hanno presentato l'aumento più significativo della retribuzione oraria mediana nel 2016 rispetto al 2014 sono il Trentino Alto Adige (+2,1%), l'Abruzzo (+2,3%), la Puglia (+2,3%) e la Basilicata (+3,3%), a fronte di un aumento totale dell'1,4% su scala nazionale; sotto il valore nazionale si sono invece posizionate Lazio (+0,8%), Campania (+0,8%) e Valle d'Aosta (+1,0%).

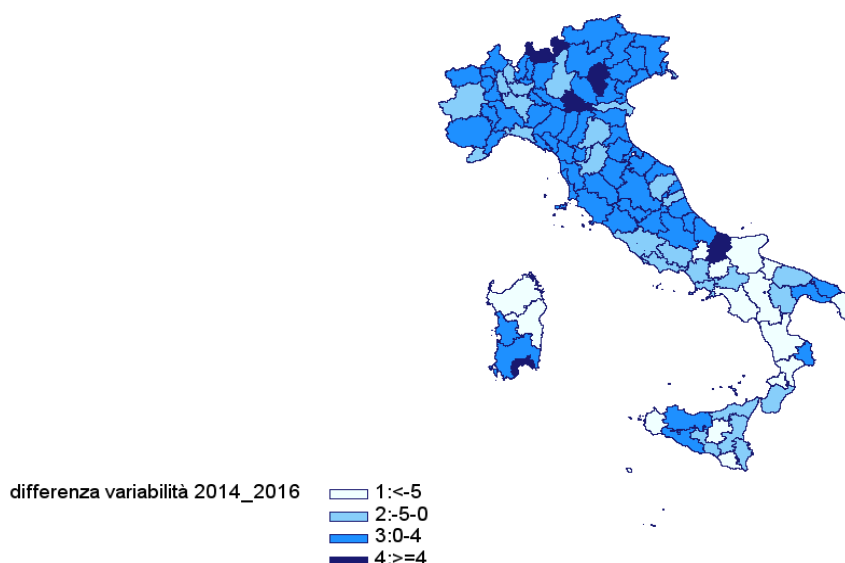
La retribuzione oraria mediana è più alta nelle province del Nord e tende a decrescere mano a mano che si scende lungo la Penisola (Figura 5). Le province di Varese, Genova, Trieste, Torino, Modena, Monza e della Brianza, Bologna, Reggio nell'Emilia, Lecco, Milano, Bolzano presentano, nel 2016, le retribuzioni mediane più alte, superiori o uguali a 12 euro; all'opposto, le province di Ragusa, Benevento, Lecce, Salerno, Cosenza, Vibo Valentia, Barletta-Andria-Trani, Foggia, Caserta registrano le retribuzioni orarie più basse nel 2016, inferiori o uguali a 10 euro.

FIGURA 5. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA PER PROVINCIA. Anno 2016, valori assoluti



La variabilità retributiva all'interno delle province è in leggera diminuzione tra il 2014 e il 2016 (Figura 6).

FIGURA 6. DIFFERENZA DI VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA PER PROVINCIA TRA GLI ANNI 2014 E 2016. Valori percentuali



In particolare, le province di Salerno e Isernia mostrano una diminuzione del 9,5%; a seguire, le province di Benevento (-8,7%), Nuoro (-5,6%), Trapani e Barletta-Andria-Trani (-5,3%), che presentano la diminuzione più significativa della variabilità nelle retribuzioni orarie nel 2016 rispetto al 2014. Fra le province in controtendenza (solo 5 su 107), dove si rileva un aumento di variabilità nello stesso arco temporale, vi sono Sondrio (+4,8%), Campobasso e Cagliari (+4,5%), Vicenza (+4,2%) e Mantova (+4,0%).

Retribuzioni orarie più alte nel comparto industriale

Le retribuzioni orarie mediane aumentano al crescere della dimensione aziendale, con progressione maggiore nell'industria. Nel 2016, la retribuzione oraria mediana nelle imprese di dimensione inferiore ai 10 dipendenti è pari a 10,18 euro nell'Industria e a 10,07 euro nei Servizi; nelle imprese con 250 dipendenti e più raggiunge 15,93 euro nell'Industria e soltanto a 12,04 euro nei Servizi (Prospetto 2).

PROSPETTO 2. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA E VARIABILITÀ RETRIBUTIVA INTERNA PER MACROSETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E CLASSE DIMENSIONALE. Anni 2014- 2016, valori assoluti

CLASSE DIMENSIONALE	Retribuzione oraria mediana								
	Anno 2014			Anno 2015			Anno 2016		
	Attività economica			Attività economica			Attività economica		
	Industria	Servizi	Totale	Industria	Servizi	Totale	Industria	Servizi	Totale
0-9	9,94	9,95	9,94	10,22	10,00	10,02	10,18	10,07	10,07
10-49	11,36	10,64	10,93	11,53	10,72	11,04	11,49	10,73	11,02
50-249	13,27	10,83	11,93	13,46	11,03	12,10	13,41	11,00	12,04
250+	15,66	11,94	13,04	15,93	12,08	13,18	15,93	12,04	13,10
Totale	11,95	10,68	11,10	12,19	10,79	11,24	12,20	10,83	11,25

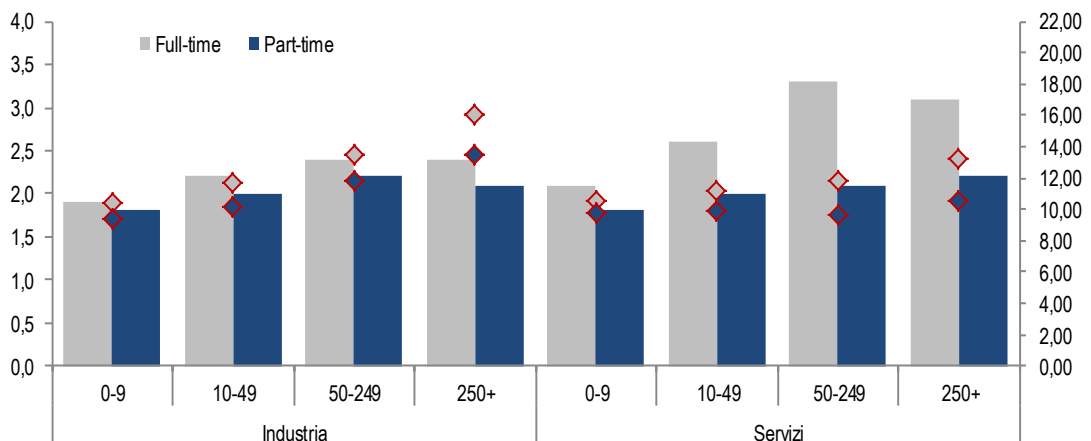
CLASSE DIMENSIONALE	Variabilità retributiva interna								
	Anno 2014			Anno 2015			Anno 2016		
	Attività economica			Attività economica			Attività economica		
	Industria	Servizi	Totale	Industria	Servizi	Totale	Industria	Servizi	Totale
0-9	1,9	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
10-49	2,2	2,5	2,4	2,2	2,5	2,3	2,2	2,4	2,3
50-249	2,4	3,0	2,9	2,4	3,1	2,9	2,4	3,0	2,9
250+	2,4	3,0	3,0	2,4	3,0	3,0	2,4	3,0	3,0
Totale	2,5	2,6	2,7	2,5	2,7	2,7	2,5	2,6	2,7

La variabilità retributiva interna è maggiore nel macrosettore dei Servizi rispetto a quello dell'Industria e tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale.

Fissato il macrosettore e la classe dimensionale, il differenziale tra le retribuzioni mediane dei lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale aumenta al crescere della dimensione aziendale: nell'Industria si ha una differenza assoluta a favore dei full-time pari a 1,15 euro nelle imprese sotto i dieci dipendenti e a 2,56 euro nelle imprese sopra i 250 dipendenti, mentre nei Servizi tali differenze ammontano rispettivamente a 0,75 euro e 2,67 euro.

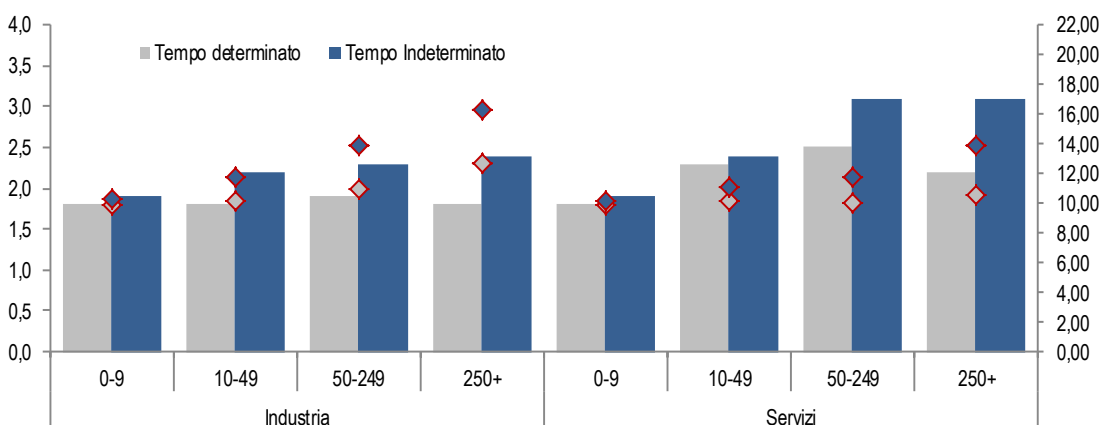
La variabilità interna delle retribuzioni orarie dei lavoratori con lo stesso regime orario è maggiore per i lavoratori a tempo pieno rispetto a quelli in part-time. Si osserva il valore massimo, pari a 3,3, per i rapporti full-time nelle imprese dei Servizi di media dimensione (fra 50 e 250 dipendenti) e il valore minimo, pari a 1,8, per le microimprese (da 0 a 9 dipendenti) in entrambi i macrosettori di attività economica (Figura 7).

FIGURA 7. VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA (ISTOGRAMMI CON SCALA A SINISTRA) E RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (ROMBI CON SCALA A DESTRA) PER MACROSETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, CLASSE DIMENSIONALE E REGIME ORARIO. Anno 2016, valori assoluti e percentuali.



Le retribuzioni orarie mediane dei rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato rispetto a quelle riferite a contratti a tempo indeterminato mostrano differenziali più contenuti nelle piccole imprese e più ampi nelle grandi: nell'Industria si ha una differenza assoluta a favore dei contratti a tempo indeterminato pari a 0,37 euro nelle piccolissime imprese e a 3,60 euro nelle grandi; nei Servizi tale differenza è rispettivamente di 0,33 e 3,23 euro. La variabilità retributiva interna alle posizioni lavorative aventi stessa tipologia di contratto è sempre più elevata per le posizioni lavorative con contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto a quelle a tempo determinato: il rapporto fra il nono e primo decile della retribuzione oraria con contratto a tempo indeterminato assume valori compresi fra 1,9 e 3,1; in quelle con contratto a tempo determinato i valori sono compresi fra 1,8 e 2,5 (Figura 8).

FIGURA 8 VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA (ISTOGRAMMI CON SCALA A SINISTRA) E RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (ROMBI CON SCALA A DESTRA) PER MACROSETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, CLASSE DIMENSIONALE E TIPO DI CONTRATTO. Anno 2016, valori assoluti e percentuali



Vantaggio retributivo per gli italiani

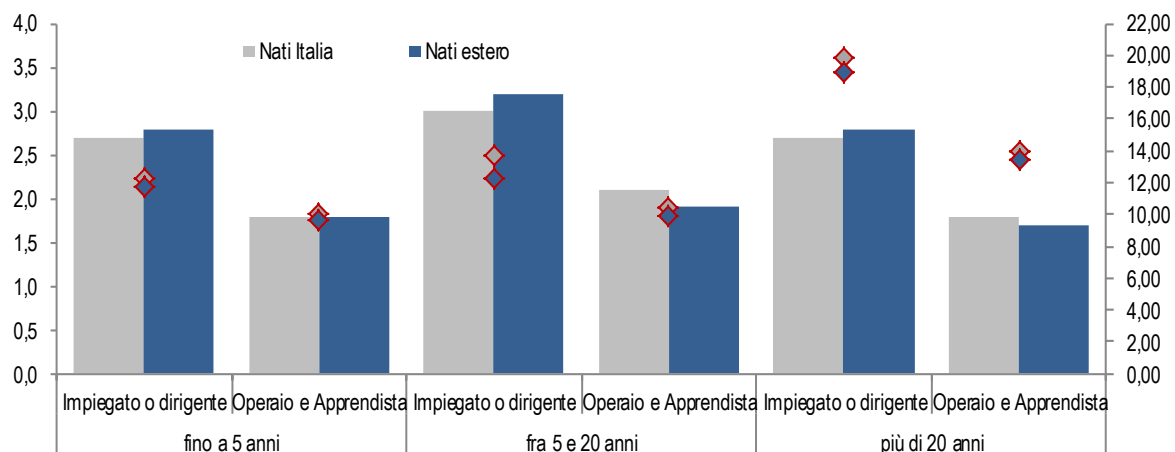
Nei tre anni considerati, la retribuzione oraria mediana per qualifica contrattuale aumenta al crescere dell'anzianità nella posizione. La differenza fra la prima e l'ultima classe di anzianità contrattuale risulta maggiore per impiegati e dirigenti ed è pari a circa il 60%, considerato che nel 2016 registrano rispettivamente retribuzioni orarie mediane di 12,25 e 19,89 euro circa; per le posizioni lavorative di operai e apprendisti la differenza si attesta attorno al 40% (valori rispettivamente pari a 9,99 e 13,95 euro). La variabilità retributiva all'interno dei rapporti di lavoro con stessa qualifica contrattuale è anch'essa maggiore per impiegati e dirigenti ed è compresa fra il 2,7 e il 3,0%; per operai e apprendisti risulta fra l'1,8 e il 2,0% (Prospetto 3).

PROSPETTO 3. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA E VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA PER ANZIANITÀ AZIENDALE E QUALIFICA CONTRATTUALE. Anni 2014-2016, valori assoluti e percentuali

QUALIFICA CONTRATTUALE	ANNO 2014			ANNO 2015			ANNO 2016		
	Anzianità aziendale			Anzianità aziendale			Anzianità aziendale		
	fino a 5	5-20	>20	fino a 5	5-20	>20	fino a 5	5-20	>20
Retribuzione oraria mediana									
Impiegato o dirigente	12,70	13,44	19,89	12,83	13,27	20,11	12,25	13,56	19,89
Operaio e Apprendista	9,87	10,16	13,66	10,01	10,32	13,93	9,99	10,32	13,95
Totale	10,57	10,89	16,37	10,71	11,01	16,59	10,62	11,07	16,38
Variabilità retributiva interna									
Impiegato o dirigente	2,8	3,0	2,6	2,8	3,0	2,7	2,7	3,0	2,7
Operaio e Apprendista	1,9	2,0	1,9	1,9	2,0	1,9	1,8	2,0	1,8
Totale	2,3	2,5	2,7	2,3	2,5	2,6	2,2	2,5	2,6

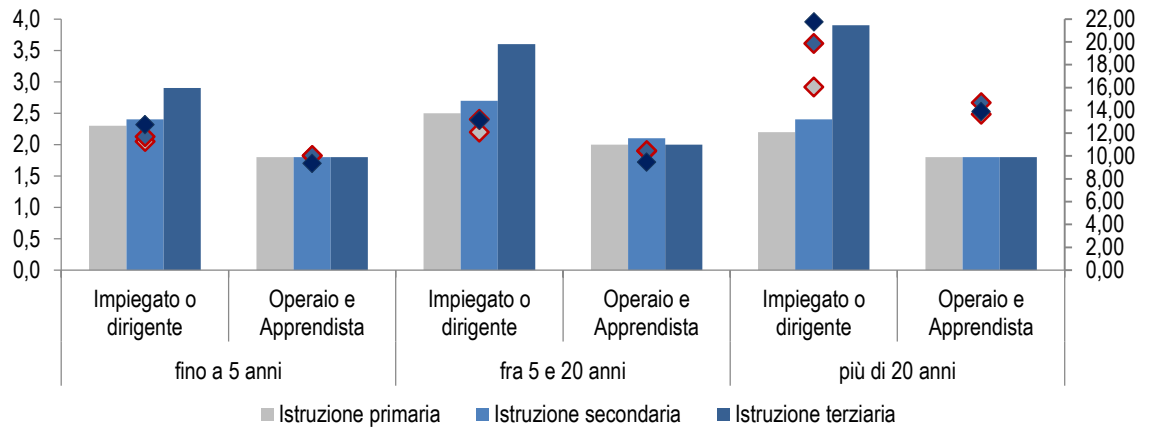
Fissate anzianità aziendale e qualifica contrattuale, la retribuzione oraria mediana è sempre maggiore per i lavoratori nati in Italia rispetto ai colleghi nati all'estero: la differenza assoluta fra i valori mediani va dal minimo per operai ed apprendisti con anzianità inferiore a 5 anni (pari a 0,46 euro), al massimo per impiegati e dirigenti con anzianità fra 5 e 20 anni (pari a 1,38 euro) (Figura 9).

Il paese di origine del lavoratore non ha una forte influenza sulla variabilità della retribuzione oraria. È interessante però osservare l'effetto combinato con la qualifica professionale: per dirigenti e impiegati nati all'estero il rapporto fra nono e primo decile della retribuzione oraria è sempre maggiore rispetto a quello calcolato per i colleghi nati in Italia, mentre per apprendisti e operai la variabilità retributiva registra valori inferiori.

FIGURA 9. VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA (ISTOGRAMMI CON SCALA A SINISTRA) E RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (ROMBI CON SCALA A DESTRA) PER ANZIANITÀ AZIENDALE, QUALIFICA CONTRATTUALE E PAESE DI ORIGINE. Anno 2016, valori assoluti e percentuali


I lavoratori con livello di istruzione più elevato hanno una variabilità retributiva maggiore: il valore massimo, pari a 3,9, si osserva per dirigenti ed impiegati con un'anzianità aziendale superiore ai 20 anni; valori più contenuti per apprendisti e operai (fra 1,8 e 2,1 per tutti i livelli di istruzione). La retribuzione oraria mediana aumenta al crescere del livello di istruzione: per impiegati e dirigenti si attesta fra 11,27 e 16,04 euro per il livello di istruzione primaria, fra 12,74 e 21,75 per il livello di istruzione terziaria. Per operai e apprendisti la retribuzione oraria mediana varia fra 9,36 e 14,66 euro per tutti i livelli di istruzione (Figura 10).

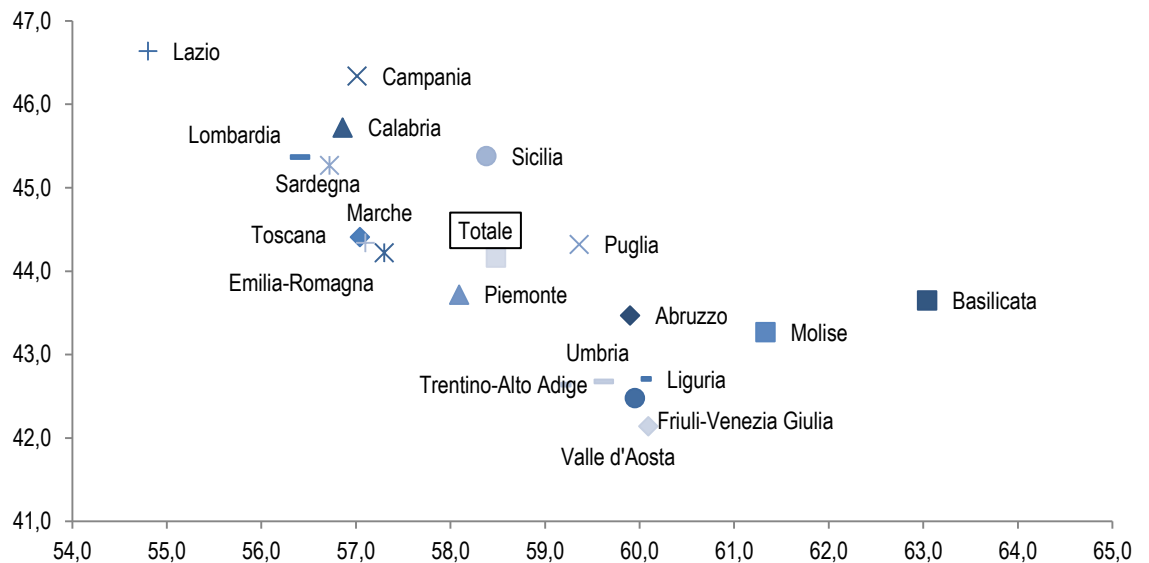
FIGURA 10. VARIABILITA' RETRIBUTIVA INTERNA (ISTOGRAMMI CON SCALA A SINISTRA) E RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (ROMBI CON SCALA A DESTRA) PER ANZIANITÀ AZIENDALE, QUALIFICA CONTRATTUALE E LIVELLO DI ISTRUZIONE. Anno 2016, valori assoluti e percentuali



Sei lavoratrici su 10 con retribuzioni orarie sotto la mediana

Per le donne, la distribuzione delle retribuzioni orarie è orientata verso livelli retributivi bassi. Nel 2016, il 59% delle lavoratrici percepisce una retribuzione oraria inferiore alla mediana nazionale, quota che scende al 44% per gli uomini. Tale andamento è confermato anche a livello regionale, dove la situazione più favorevole, pari al 54,8%, si registra nel Lazio e quella di maggiore svantaggio in Basilicata (63%). Osservando contestualmente le posizioni lavorative occupate da uomini, la regione che tratta in modo più equilibrato uomini e donne è il Lazio, dove la quota di rapporti con retribuzione inferiore alla mediana regionale è più simile tra i generi (46,8% dei rapporti maschili e 54,8% di quelli femminili). Le regioni con maggiore squilibrio sono invece Valle d'Aosta (42,1% dei rapporti maschili sotto la mediana e 60,1% di quelli femminili), Molise (43,3% dei rapporti maschili e 61,3% di quelli femminili) e Basilicata (43,7% contro 63%). (Figura 11)

FIGURA 11. QUOTA DI POSIZIONI LAVORATIVE FEMMINILI (ASSE X) E MASCHILI (ASSE Y) CON RETRIBUZIONE INFERIORE AL VALORE MEDIANO PER REGIONE. Anno 2016, valori percentuali



La differenza di retribuzione oraria tra i generi è più marcata se si considerano solo i rapporti di lavoro con una retribuzione oraria superiore e inferiore al 30% del valore mediano (rispettivamente 15 euro e 8 euro circa nei tre anni) (Figura 12). La quota di lavoratrici con retribuzione oraria elevata è pari nel 2016 al 17,8% del totale femminile, contro il 26,2% di quello maschile. Osservando invece la quota di rapporti con retribuzione oraria inferiore, le composizioni percentuali tra uomini e donne sono più equilibrate: l'11,5% delle posizioni occupate da donne e l'8,9% di quelle occupate da uomini.

La quota di rapporti con retribuzioni elevate si mantiene stabile nei tre anni, mentre quella con retribuzioni basse è più alta nel 2014 sia per gli uomini che per le donne. A livello territoriale, nel Nord-ovest la differenza nella quota di rapporti lavorativi con retribuzioni alte è a favore degli uomini in misura molto evidente (33,4% delle posizioni lavorative maschili e 23,1% di quelle femminili nel 2016); nel Sud invece, l'incidenza dei rapporti a bassa retribuzione è molto più alta per le donne (14,7% per gli uomini e 20,1% per le donne).

FIGURA 12. QUOTA DEI RAPPORTI AD ALTA (DESTRA) E A BASSA (SINISTRA) RETRIBUZIONE ORARIA PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SESSO. Anni 2014- 2016, valori percentuali



Retribuzioni orarie più basse per i nuovi rapporti di lavoro stipulati da donne

Nel corso del 2016 sono stati stipulati 5.868.961 nuovi rapporti, il 33,8% delle posizioni totali nell'anno. Le caratteristiche di queste nuove posizioni lavorative sono del tutto peculiari e differenti rispetto a quelle dei rapporti esistenti a inizio e fine anno (da qui in avanti, definiti rapporti in essere). I nuovi rapporti sono caratterizzati da una più alta incidenza di lavoratori stranieri (22,2% contro 11,7% dei rapporti in essere), di contratti di lavoro a tempo determinato (71,9% contro 2,4% degli esistenti) e part-time (36,1% contro 26,2%) e di giovani sotto i 29 anni (35% nei nuovi rapporti rispetto al 12,2% negli esistenti) (Prospetto 4).

PROSPETTO 4. QUOTA DI NUOVI RAPPORTI PER PAESE DI NASCITA, TIPO DI CONTRATTO, REGIME ORARIO E CLASSE DI ETÀ SUL TOTALE DEI NUOVI RAPPORTI E SUL TOTALE DEI RAPPORTI IN ESSERE

Anno 2016, valori percentuali

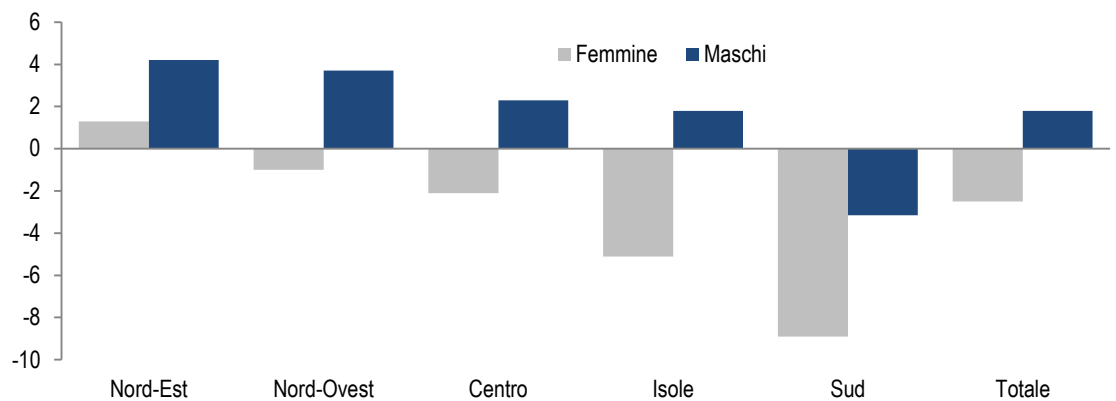
	QUOTA RISPETTO AI NUOVI RAPPORTI TOTALI	QUOTA RISPETTO AI RAPPORTI IN ESSERE
Paese di nascita		
Italiani	77,8	88,3
Stranieri	22,2	11,7
Tipo di contratto		
Tempo determinato	71,9	2,4
Tempo indeterminato	28,1	97,6
Regime orario		
Full-time	63,9	73,8
Part-time	36,1	26,2
Classe di età		
15-29 anni	35,0	12,2
30-49 anni	48,1	58,8
50 anni e più	16,9	29,0
Totale	100,0	100,0

Nel 2016 i nuovi rapporti registrano una retribuzione oraria mediana pari a 9,99 euro, il 18,4% in meno di quella dei rapporti già in essere (12,25 euro) (Prospetto 5). La differenza percentuale nella retribuzione oraria dei nuovi rapporti rispetto a quelli esistenti è molto più alta per gli uomini (-21,5% rispetto al -14,6% per le donne nel 2016) e tende a decrescere dal 2014 al 2016.

PROSPETTO 5. RETRIBUZIONI ORARIE MEDIANE DEI NUOVI RAPPORTI E DEI RAPPORTI IN ESSERE PER GENERE. Anni 2014-2016, valori assoluti e percentuali

SESSO	RAPPORTI IN ESSERE			NUOVI RAPPORTI			DIFFERENZA NUOVI RAPPORTI RISPETTO AI RAPPORTI IN ESSERE		
	Anno			Anno			Anno		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Femmine	11,25	11,44	11,40	9,52	9,67	9,74	-15,4	-15,5	-14,6
Maschi	12,91	13,19	12,95	9,91	10,16	10,17	-23,2	-23,0	-21,5
Totale	12,16	12,41	12,25	9,74	9,95	9,99	-19,9	-19,8	-18,4

Focalizzando l'attenzione soltanto sui nuovi rapporti lavorativi del 2016, quelli che coinvolgono donne presentano una retribuzione oraria sempre inferiore rispetto a tutti i nuovi contratti stipulati nell'anno, ad eccezione del Nord-est; i nuovi rapporti che vedono impiegati gli uomini hanno invece una retribuzione più bassa solo al Sud (Figura 13).

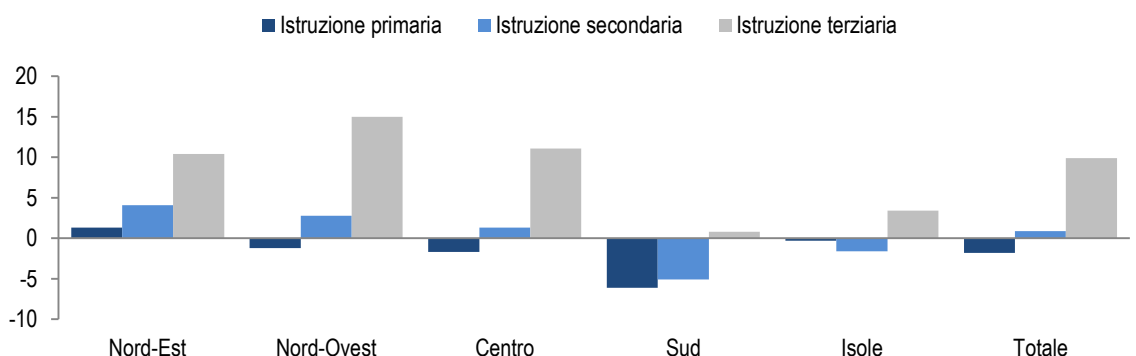
FIGURA 13. DIFFERENZIALE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA DEI NUOVI RAPPORTI PER RIPARTIZIONE E SESSO RISPETTO AL TOTALE DEI NUOVI RAPPORTI. Anno 2016, valori percentuali


Con riferimento all'attività economica dell'unità locale dell'impresa in cui il lavoratore svolge la sua attività, il differenziale retributivo tra nuovi rapporti e rapporti esistenti è più marcato nell'industria (-26,3% nel 2016) che nei servizi e decresce dal 2014 al 2016 in entrambi i macrosettori. Rispetto al totale dei nuovi rapporti nell'anno, si osserva un differenziale più alto nel 2014 nell'industria (-0,9%), macrosetto che negli altri anni risulta avere, invece, una differenza più contenuta rispetto a quello dei Servizi (Prospetto 6).

PROSPETTO 6. DIFFERENZIALE DELLE RETRIBUZIONI ORARIE MEDIANE DEI NUOVI RAPPORTI RISPETTO AL TOTALE DEI NUOVI RAPPORTI E RISPETTO AI RAPPORTI IN ESSERE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anni 2014-2016, valori percentuali

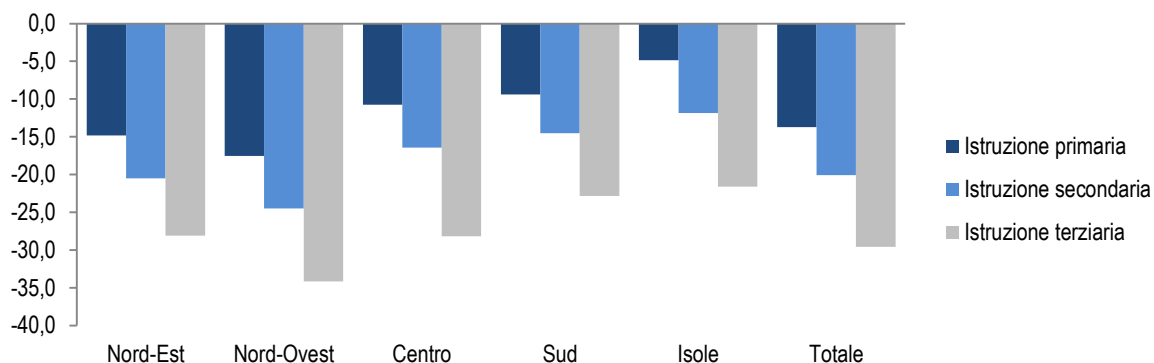
MACROSETTORE	DIFFERENZIALE NUOVI RAPPORTI RISPETTO AL TOTALE DEI NUOVI RAPPORTI			DIFFERENZIALE NUOVI RAPPORTI RISPETTO AI RAPPORTI IN ESSERE		
	Anno			Anno		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Industria	-0,9	-0,2	-0,3	-27,4	-27,1	-26,3
Servizi	-0,5	-0,8	-0,7	-16,8	-16,4	-15,1
Totale	-	-	-	-19,9	-19,8	-18,4

Il possesso di una laurea viene retribuito in misura maggiore in sede di attivazione di un nuovo rapporto (+9,9% rispetto alla retribuzione oraria mediana di tutti i rapporti nuovi), e questo avviene in misura significativa nel Nord-ovest (+15% nel 2016) e quasi nulla nel Mezzogiorno (+0,8% nel 2016) (Figura 14).

FIGURA 14. DIFFERENZIALE TRA LA RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA DEI NUOVI RAPPORTI DI LAVORO PER RIPARTIZIONE E LIVELLO DI ISTRUZIONE E IL TOTALE DEI NUOVI RAPPORTI. Anno 2016, valori percentuali


Nel Nord-ovest chi stipula un nuovo contratto con il possesso di una laurea è retribuito in misura maggiore rispetto agli altri nuovi rapporti e minore rispetto a quelli in essere nella stessa ripartizione (-34,2%); al Sud i laureati che stipulano un nuovo contratto hanno una retribuzione di poco superiore a quella del totale dei nuovi rapporti e con un differenziale minore rispetto ai rapporti in essere più bassi (-22,8%) (Figura 15).

FIGURA 15. DIFFERENZIALE TRA LA RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA DEI NUOVI RAPPORTI DI LAVORO E QUELLI IN ESSERE PER RIPARTIZIONE E LIVELLO DI ISTRUZIONE. Anno 2016, valori percentuali



In calo la quota di lavoratori a bassa retribuzione

Nel 2016, il 6,3% delle posizioni lavorative ha avuto una retribuzione oraria inferiore o uguale ai due terzi della mediana nazionale, ovvero una retribuzione oraria inferiore o uguale a 7,5 euro (Prospetto 7). Nello stesso anno, rispetto al totale nazionale, il Sud riporta una quota maggiore con il 10,9%. Le retribuzioni basse sono più frequenti per le posizioni occupate da donne (6,9%), da giovani under30 (11,9%) e da lavoratori nati all'estero; per questi ultimi l'incidenza è quasi doppia rispetto ai lavoratori nati in Italia (10,3% contro 5,5%). Sono inoltre maggiormente coinvolti in posizioni a bassa retribuzione i lavoratori con titolo di studio inferiore al diploma (7,6%).

La posizioni di lavoro con contratto a tempo determinato registrano una quota di *low pay jobs* del 9,6% contro il 4,9% di quelli a tempo indeterminato.

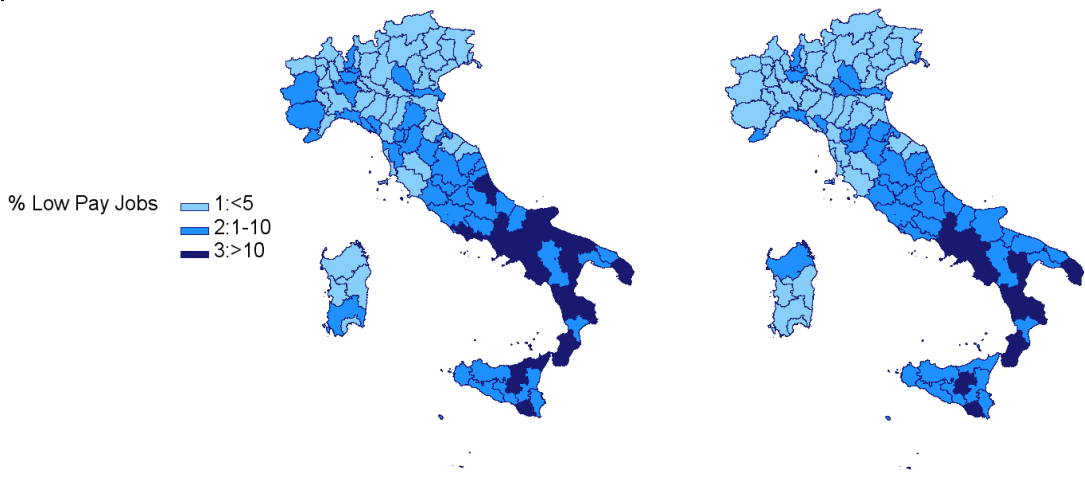
Nel confronto temporale, la quota di posizioni a retribuzione bassa è diminuita tra 2014 e 2016, in particolare dal 2014 al 2015, passando dal 6,7% del 2014 al 6,4% del 2015. Questo andamento si nota in quasi tutti i segmenti considerati e principalmente nei rapporti riferiti a individui stranieri (-1,3 punti percentuali) e con contratto a tempo determinato (-0,7 punti percentuali). Questi ultimi presentano un andamento differente dagli altri, evidenziando una nuova crescita nel corso del 2016 che li porta quasi ai livelli del 2014 (9,6%).

PROSPETTO 7. INCIDENZA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE A BASSA RETRIBUZIONE ORARIA SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE PER RIPARTIZIONE, GENERE, CLASSI DI ETÀ, PAESE DI NASCITA, TITOLO DI STUDIO E TIPO DI CONTRATTO. Anni 2014-2016, valori percentuali

	LOW PAY JOBS		
	2014	2015	2016
Ripartizione			
Centro	6,9	6,9	6,8
Isole	7,3	6,9	6,8
Nord -Est	4,3	4,1	4,0
Nord -Ovest	5,5	5,1	5,0
Sud	11,8	11,2	10,9
Genere			
Donne	7,3	7,1	6,9
Uomini	6,3	5,9	5,8
Classi di età			
15-29	12,7	11,9	11,9
30-49	5,4	5,2	5,1
50+	4,3	4,2	4,0
Paese di nascita			
Italia	5,7	5,6	5,5
Eestero	11,9	10,6	10,3
Titolo di studio			
Istruzione primaria	8,1	7,7	7,6
Istruzione secondaria	5,4	5,3	5,2
Istruzione terziaria	2,9	3,1	2,9
Tipo di contratto			
Tempo indeterminato	5,4	5,4	4,9
Tempo determinato	9,8	9,1	9,6
Totale	6,7	6,4	6,3

La diminuzione della quota di *low pay jobs* dal 2014 al 2016 è evidente anche a livello di dettaglio provinciale (Figura 15).

FIGURA 15. QUOTA DI LOW PAY JOBS PER PROVINCIA. Anni 2014 (sinistra) e 2016 (destra), valori percentuali



Glossario

Anzianità aziendale: indica l'anzianità maturata dalla data di immissione in servizio presso l'impresa in cui il dipendente è attualmente occupato.

Classe dimensionale d'impresa: definita in base al numero di posizioni lavorative dipendenti medie annue del registro ASIA imprese.

Classificazione Ateco 2007: la classificazione Ateco 2007 distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta e presenta le varie attività economiche raggruppate, dal generale al particolare, in sezioni (21), divisioni (88), gruppi (272), classi (615), categorie (996) e sottocategorie (1.224). L'Ateco 2007 costituisce, a livello di categoria e sottocategoria, la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev. 2, definita in ambito europeo (Regolamento CE 1893/2006) che a sua volta deriva dall'ultima classificazione definita in ambito ONU (ISIC Rev. 4), la quale rappresenta la classificazione di riferimento per le classificazioni internazionali delle attività economiche.

Contratto di lavoro a chiamata o intermittente: tipologia contrattuale introdotta in Italia nel 2003, disciplinata dagli artt. 33-40 del D.Lgs. 276/2003 attuativo della L.30/2003, allo scopo di fornire un'adeguata disciplina giuridica alle prestazioni di lavoro dipendente discontinue e intermittenti. Con questo contratto il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può richiedere la prestazione lavorativa, nei limiti stabiliti dalla legge, anche in momenti successivi alla stipula del contratto.
http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100826_00/testointegrale20100826.pdf

Età: l'età del lavoratore dipendente indicato dal Registro degli Individui è classificabile nelle seguenti voci: 15-29 anni, 30-49 anni e 50 anni e più.

Genere: il genere del lavoratore dipendente indicato nel Registro degli Individui è classificabile in due voci: maschio e femmina.

Posizione lavorativa o rapporto di lavoro dipendente: è la relazione che si instaura tra una datore di lavoro ed un lavoratore definito da una data di inizio ed è assimilabile con il contratto di lavoro. Un importante attributo del rapporto di lavoro è la data di cessazione, che sarà mancante fino al momento dell'effettiva cessazione del rapporto. La data di inizio rapporto è, invece, la data corrispondente all'effettiva accensione del rapporto di lavoro. Non costituiscono fine del rapporto eventi di trasformazioni o proroghe del medesimo (es: trasformazione da part-time a full-time, proroga di un contratto a tempo determinato, etc...) o eventi che comportano sospensioni del contratto stesso (es: aspettativa, etc...). Le informazioni rilasciate sono relative a tutti i rapporti di lavoro con almeno un'ora retribuita a carico dell'impresa nell'anno.

Posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria (*low pay jobs*): le posizioni lavorative con retribuzioni orarie "basse" sono definite, in questo contesto, come quelle con retribuzioni orarie inferiori ai due terzi del valore mediano per l'anno di riferimento.

Ore retribuite: comprendono oltre alle ore effettivamente lavorate, sia ordinarie sia straordinarie ossia al di fuori dell'ordinario orario di lavoro stabilito dai contratti collettivi di lavoro, anche le ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro come ferie annuali, giorni festivi, malattia a carico del datore, etc.

Paese di origine: in base al paese di nascita del lavoratore indicato dal Registro degli Individui si possono classificare i lavoratori dipendenti in due voci: nati in Italia e nati all'estero.

Qualifica Contrattuale: inquadramento contrattuale della posizione lavorativa dipendente, classificabile nelle seguenti voci: dirigenti e impiegati, operai e apprendisti.

Rapporti in essere: rapporti di lavoro o posizioni lavorative già esistenti all'inizio dell'anno che non hanno fatto registrare attivazioni e/o cessazioni nel corso dello stesso.

Rapporti nuovi: rapporti di lavoro o posizioni lavorative attivate nel corso dell'anno.

Regime orario: il contratto di lavoro definisce il numero di ore lavorative previste si possono quindi distinguere posizioni lavorative part-time, quelle con un contratto di lavoro dipendente caratterizzato da un numero di ore ridotto rispetto a quello ordinario e full-time quelle con orario di lavoro ordinario.

Retribuzione lorda annua: salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali, a carico del datore di lavoro. In questo contesto, nelle statistiche basate sul registro RACLI, coincide con le retribuzioni imponibili ai fini contributivi erogate secondo il principio di cassa. Include la retribuzione per ore di lavoro straordinarie ossia svolte oltre le ore ordinarie.

Retribuzione oraria: rapporto tra la retribuzione lorda annua e le ore retribuite a carico del datore di lavoro.

Tipo di contratto: a seconda che il contratto di lavoro preveda un termine di scadenza o no si distinguono posizioni lavorative rispettivamente a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Titolo di studio: si riferisce al più alto titolo di studio conseguito in qualsiasi scuola (pubblica o privata, italiana o straniera o anche all'estero). Il livello di istruzione viene codificato secondo la classificazione internazionale ISCED 2011 (International Standard Classification of Education), elaborata dall'UNESCO e adottata successivamente a livello comunitario. Consente di classificare le diverse aree di istruzione e di formazione professionale favorendo la comparazione internazionale dei diversi sistemi nazionali di insegnamento. E' classificabile nelle seguenti voci: Istruzione primaria (nessun titolo, licenza elementare e media), Istruzione secondaria (diploma) e Istruzione terziaria (laurea e post-laurea).

Unità locale: luogo fisico nel quale un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione) esercita una o più attività economiche. L'unità locale corrisponde ad un'unità giuridico-economica o ad una sua parte, situata in una località topograficamente identificata da un indirizzo e da un numero civico. In tale località, o a partire da tale località, si esercitano delle attività economiche per le quali una o più persone lavorano per conto della stessa unità giuridico-economica. Costituiscono esempi di unità locale le seguenti tipologie: agenzia, albergo, ambulatorio, bar, cava, deposito, domicilio, garage, laboratorio, magazzino, miniera, negozio, officina, ospedale, ristorante, scuola, stabilimento, studio professionale, ufficio, eccetera.

Variabilità retributiva interna: è calcolato come il rapporto fra il valore del nono e quello del primo decile della distribuzione delle retribuzioni orarie per ora retribuita (D9/D1) in quel gruppo.

Nota metodologica

Obiettivi conoscitivi e quadro di riferimento

Il sistema delle statistiche strutturali su retribuzioni e costo del lavoro in Italia è stato negli ultimi anni innovato in seguito alla realizzazione del nuovo registro statistico annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro a livello di individuo e di unità economica (registro RACLI). Il registro RACLI, basato prevalentemente su fonti amministrative di natura previdenziale, integra anche informazioni provenienti da fonti amministrative di natura fiscale e dati di indagine.

Tale sistema integrato ha come obiettivo principale la produzione annuale di stime sulle retribuzioni lorde orarie e sui differenziali retributivi con elevato livello di dettaglio per le caratteristiche dei lavoratori, della posizione lavorativa e dell'unità produttiva. Inoltre, esso consentirà di produrre le stime annuali per il calcolo del Gender Pay Gap (GPG) e di sviluppare indicatori per l'analisi delle disuguaglianze retributive.

Le statistiche presentate sono basate su dati estratti dal registro RACLI e fanno riferimento alla popolazione delle posizioni lavorative dipendenti retribuite almeno un'ora negli anni 2014, 2015 e 2016.

In fase di sviluppo, il Registro del Lavoro consentirà di estendere il campo di osservazione a tutti i rapporti di lavoro dipendenti e non dipendenti del settore pubblico e privato.

Primi risultati del registro RACLI sono stati pubblicati nella Statistica Report "I differenziali retributivi nel settore privato. Anno 2014." del 30 Dicembre 2016. I risultati qui presentati differiscono da quanto pubblicato nell'occasione precedente a causa di due importanti innovazioni metodologiche: una nuova definizione dell'unità di analisi considerata (la posizione lavorativa), progettata in armonia con l'unità principale del Registro del Lavoro, ed una migliore stima delle ore retribuite resa possibile grazie all'integrazione di fonti di natura fiscale precedentemente non disponibili.

Fonti di Dati

Il Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale (RACLI) è un registro statistico tematico sul mercato del lavoro all'interno del Sistema dei Registri dell'Istat. In particolare, esso rappresenta un'estensione alle variabili relative a retribuzione e input di lavoro del sistema informativo sull'occupazione (DBOccupazione). Sviluppato in Istat in occasione del primo Censimento virtuale dell'Industria e dei Servizi del 2011, tale base dati sull'occupazione consente contestualmente di realizzare il registro ASIA-Imprese e i relativi dati sull'occupazione.

Tali registri derivano dall'uso di diverse fonti amministrative. Relativamente alla popolazione obiettivo del registro RACLI, vengono utilizzate prevalentemente le dichiarazioni mensili che le imprese devono presentare all'INPS per il pagamento dei contributi previdenziali. In particolare le dichiarazioni contributive utilizzate sono: l'UniEmens che ogni impresa deve presentare mensilmente all'Inps per ciascun lavoratore dipendente; le dichiarazioni relative a ciascun lavoratore dello spettacolo che le imprese del settore sino al 2014 inviano all'Enpals (unificata nell'UniEmens dal 2015); il DMAG per ciascun dipendente con qualifica operaria delle imprese del settore agricolo; l'archivio Inps sui lavoratori che percepiscono l'indennità di cassa integrazione guadagni a pagamento diretto dall'Inps. Il titolo di studio, nel DB Occupazione e quindi in RACLI, proviene dai dati del Censimento della Popolazione 2011 aggiornati con informazioni provenienti dalla Base informativa su istruzione e titoli di studio (Bit) del MIUR. A causa di una percentuale, seppur ridotta, di titoli di studio mancanti, tali osservazioni sono state escluse nelle statistiche per livello di istruzione.

Popolazione di riferimento, unità di analisi

La *popolazione di riferimento* del registro RACLI è rappresentata dall'insieme delle posizioni lavorative dipendenti, ovvero dai rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro dipendente tra una persona fisica e una unità economica appartenente al registro Asia-Imprese (settore privato extra-agricolo ossia sezioni di attività economica da B ad S della classificazione Ateco 2007).

La struttura dei dati del registro RACLI è di tipo LEED (Linked Employer-Employee Data) con informazioni su lavoratore, unità economica e rapporto di lavoro. A partire dall'unità

amministrativa, che dipende da finalità contributive, grazie all'elevato dettaglio disponibile è possibile ricostruire diverse unità statistiche di analisi.

L'unità di analisi qui utilizzata è la posizione lavorativa dipendente o rapporto di lavoro.

Questa è definita come il rapporto che si instaura tra un datore di lavoro ed un lavoratore definito da una data di inizio ed è assimilabile con il contratto di lavoro. Un importante attributo del rapporto di lavoro è la data di cessazione, che sarà mancante fino al momento dell'effettiva cessazione del rapporto. Non costituiscono fine del rapporto eventi di trasformazioni o proroghe del medesimo (es: trasformazione da part-time a full-time, proroga di un contratto a tempo determinato, etc...) o eventi che comportano sospensioni del contratto stesso (es: aspettativa, etc..).

Processo e metodologie

Le principali variabili utilizzate in questa pubblicazione sono la retribuzione lorda annua, il numero delle ore retribuite nell'anno ed il loro rapporto, ovvero la retribuzione oraria.

La retribuzione lorda pagata dal datore di lavoro nell'anno è qui misurata dalla retribuzione imponibile a fini contributivi. Tale retribuzione viene rilevata nei dati utilizzati sostanzialmente secondo il principio di cassa ossia al momento in cui viene effettivamente corrisposta al dipendente.

La stima delle ore retribuite a carico del datore di lavoro richiede un trattamento più complesso delle informazioni presenti nelle fonti amministrative, in quanto in esse non è disponibile una misura immediatamente utilizzabile a fini statistici.

Le ore retribuite a carico del datore di lavoro comprendono sia le ore lavorate, ordinarie o straordinarie, sia le ore retribuite e non lavorate per ferie, festività, malattia a carico del datore, etc... Sono invece escluse le ore di assenza non retribuite a carico del datore di lavoro, come gli scioperi o i permessi non retribuiti, e le assenze per cui il lavoratore percepisce soltanto un'indennità a carico degli enti di assistenza e previdenza per congedo per maternità, malattia, infortuni, etc...

Attualmente, la stima delle ore retribuite utilizza una pluralità di informazioni presenti nell'UniEmens che si differenziano per le diverse tipologie di posizioni lavorative in base alle loro diverse peculiarità, informazioni provenienti dalle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770) e dati di indagine (Indagine sulla Struttura delle retribuzioni – SES, rilevazione trimestrale campionaria su posti Vacanti E ore LAVORATE (VELA) e dalla rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese (GI)) .

In sintesi, l'approccio utilizzato nel registro RACLI per derivare le ore retribuite parte dal totale delle ore lavorabili da cui si sottraggono le ore di assenza non retribuite e si sommano le ore di straordinario:

$$ORE\ RETRIBUITE = ORE\ LAVORABILI - ORE\ NON\ RETRIBUITE + ORE\ DI\ STRAORDINARIO$$

La stima delle ore lavorabili nel mese viene effettuata a partire dall'orario contrattuale settimanale dichiarato dalle imprese e da una stima del numero di giorni lavorabili nella settimana. Tale stima è basata sul *pattern* longitudinale delle giornate lavorate osservate lungo l'intero anno per ciascuna posizione lavorativa. Le ore lavorabili mensili sono opportunamente ridotte tenendo conto delle date di assunzione e/o cessazione durante il mese stesso e della percentuale di orario di lavoro per i contratti di part-time orizzontale.

Le ore non retribuite dall'impresa, da sottrarre alle ore lavorabili, si distinguono in ore di assenza indennizzate da ente esterno per eventi tutelati dalla legge e ore non indennizzate. La stima delle ore di assenza indennizzate viene effettuata utilizzando congiuntamente informazioni giornaliere ed informazioni relative alla retribuzione imponibile mensile persa a causa di assenza non retribuita dal datore di lavoro ma indennizzate da enti di assistenza e previdenza. Nello specifico, le informazioni giornaliere sono costituite dalle giornate lavorate dichiarate per ciascun giorno del mese e dalle giornate retribuite nel mese dichiarate secondo uno standard amministrativo che non coincide con il numero dei giorni da calendario del mese. La stima delle ore di assenza non indennizzate viene effettuata utilizzando la fonte 770/Certificazione Unica: in particolare, si confronta la durata del contratto nell'anno stimata da registro RACLI con il numero di giorni per i quali spettano detrazioni per lavoro dipendente dichiarati nella fonte fiscale. La conversione delle giornate in ore è ottenuta sulla base del numero di ore contrattuali giornaliere determinate a partire dall'orario contrattuale dichiarato dall'impresa, mentre la retribuzione persa per assenza

viene trasformata in ore equivalenti di assenza attraverso la stima di una retribuzione oraria teorica.

Per quanto riguarda le ore di straordinario, è stato sviluppato un metodo di stima da modello utilizzando, oltre a dati amministrativi, anche i dati provenienti da indagini Istat. Infatti, i dati amministrativi non contengono informazioni specifiche che consentono di quantificare tale componente, mentre le retribuzioni lorde imponibili al numeratore dell'indicatore orario includono la remunerazione per ore di lavoro straordinario. Tra le indagini, invece, informazioni a livello di impresa sulle ore di straordinario sono desumibili dalla rilevazione trimestrale campionaria su posti Vacanti E ore LAvorate (VELA) e dalla rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese (GI), che, insieme, coprono la popolazione di imprese con dieci dipendenti e oltre nelle sezioni di attività economica da B ad S della classificazione Ateco 2007. Inoltre, dall'indagine campionaria RCL-SES 2014 sono disponibili, per ogni singola posizione lavorativa dipendente campionata, le informazioni su ore e retribuzioni annue per straordinario.

In estrema sintesi il metodo si compone di tre fasi. Nella prima fase si predice la retribuzione per straordinario per ciascuna posizione lavorativa del registro RACLI con un metodo di regressione a due passi: stima della probabilità di avere effettuato straordinario e stima della quota di straordinario sulla retribuzione totale per chi lo ha effettuato. Le variabili dipendenti sono costruite a partire dalla retribuzione per straordinario rilevata dall'indagine RCL-SES 2014 mentre i regressori sono informazioni ausiliarie presenti nel registro. Tra questi è stata usata una variabile che misura, in sostanza, le componenti retributive irregolari³ che, includendo la retribuzione per straordinario, risulta correlata alla variabile dipendente. Le regressioni sono stimate in gruppi omogenei per aggregazioni di divisioni di attività economica e regime orario.

Nella seconda fase, il dato retributivo viene convertita in numero di ore utilizzando informazioni sulla retribuzione oraria per straordinario tratte dall'indagine stessa.

Nella terza fase, solo per le posizioni lavorative occupate in imprese sopra i 10 dipendenti, la stima così effettuata viene corretta affinché riproduca la stima aggregata delle ore di straordinario ottenibile dalle indagini VELA e GI calibrata al registro RACLI. Le stime aggregate di benchmark sono calcolate in gruppi ottenuti incrociando aggregazioni di divisioni di attività economica e classe dimensionale.

L'output: principali misure di analisi

La retribuzione oraria della singola posizione lavorativa, come sopra misurata, è la variabile di base delle statistiche qui presentate.

Sono analizzati due tipi di differenziali retributivi.

Il confronto delle retribuzioni orarie mediane tra diversi gruppi di posizioni lavorative (ad esempio tra le posizioni occupate da uomini e da donne) viene utilizzato per misurare la disuguaglianza *tra* i gruppi.

Il rapporto tra la retribuzione oraria misurata al nono decile e quella al primo decile viene utilizzata per misurare la disuguaglianza *interna* ai gruppi.

Informazioni sulla riservatezza dei dati

I dati raccolti sono tutelati dal segreto statistico e sottoposti alla normativa sulla protezione dei dati personali. Questi possono essere utilizzati, anche per successivi trattamenti, esclusivamente per fini statistici dai soggetti del Sistema statistico nazionale e possono, altresì, essere comunicati per finalità di ricerca scientifica alle condizioni e secondo le modalità previste dall'art. 7 del Codice di deontologia per il trattamento di dati personali effettuato nell'ambito del Sistema statistico nazionale e dal regolamento comunitario n. 831/2002. Le stime diffuse in forma aggregata, sono tali da non poter risalire ai soggetti che hanno fornito i dati o a cui si riferiscono.

Copertura e dettaglio territoriale

³ In particolare, si tratta della differenza tra la retribuzione lorda imponibile, cioè la retribuzione di fatto, e la retribuzione teorica composta dalle voci retributive ricorrenti e aumentata per le mensilità aggiuntive. Tale differenza dovrebbe essere così composta da: i) retribuzione per straordinario non contrattualizzato; ii) premi di produzione; iii) arretrati dovuti per legge o per contratto relativi ad anni precedenti; iv) importi dovuti per ferie e festività non godute.

Le informazioni sono disponibili per l'intero territorio nazionale e vengono rilasciate con un livello di dettaglio massimo provinciale.

Diffusione

I dati utilizzati per le analisi proposte in quest report sono rilasciati contemporaneamente per la prima volta anche sul data warehouse I.stat in relazione agli anni 2014, 2015 e 2016 con un elevato livello di dettaglio informativo.

I.Stat (dati.istat.it)

TEMA - Lavoro e retribuzioni

Sottotema - Occupazione dipendente e retribuzioni

Nome del dataset: Posizioni lavorative e ore lavorate nelle imprese