

Marzo 2016

CONTRATTI COLLETTIVI E RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

■ Alla fine di marzo 2016 i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica riguardano il 40,8% degli occupati dipendenti e corrispondono al 38,7% del monte retributivo osservato.

■ Nel mese di marzo l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie rimane invariato rispetto al mese precedente e aumenta dello 0,8% nei confronti di marzo 2015. Complessivamente, nei primi tre mesi del 2016 la retribuzione oraria media è cresciuta dello 0,8% rispetto al corrispondente periodo del 2015.

■ Con riferimento ai principali macrosettori, a marzo le retribuzioni contrattuali orarie registrano un incremento tendenziale dell'1,0% per i dipendenti del settore privato (0,8% nell'industria e 1,2% nei servizi privati) e una variazione nulla per quelli della pubblica amministrazione.

■ I settori che a marzo presentano gli incrementi tendenziali maggiori sono: tessili, abbigliamento e lavorazione pelli (3,4%); energia elettrica e gas, commercio (entrambi 1,9%). Si registrano variazioni nulle nei settori della metalmeccanica, delle telecomunicazioni e in tutti i comparti della pubblica amministrazione.

■ Tra i contratti monitorati dall'indagine, nel mese di marzo sono stati recepiti due nuovi accordi e nessuno è scaduto. Complessivamente i contratti in attesa di rinnovo sono 45 (di cui 15 appartenenti alla pubblica amministrazione) relativi a circa 7,6 milioni di dipendenti (di cui circa 2,9 milioni nel pubblico impiego).

■ Alla fine di marzo la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è del 59,2% nel totale dell'economia e del 47,3% nel settore privato. L'attesa del rinnovo per i lavoratori con il contratto scaduto è in media di 39,9 mesi per l'insieme dei settori e di 18,2 mesi per quelli del settore privato.

■ **Prossima diffusione: 26 maggio 2016**

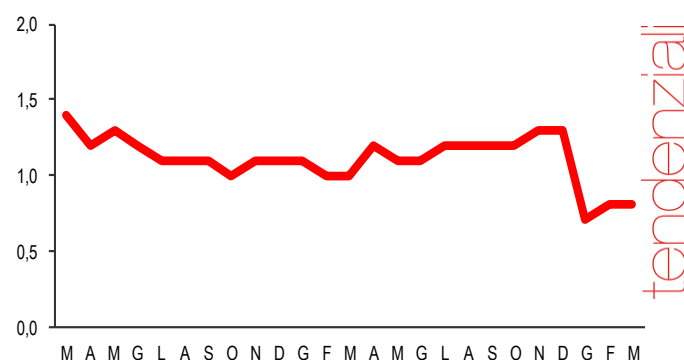
RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE.

Marzo 2014-marzo 2016, variazioni percentuali sul mese precedente



RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE.

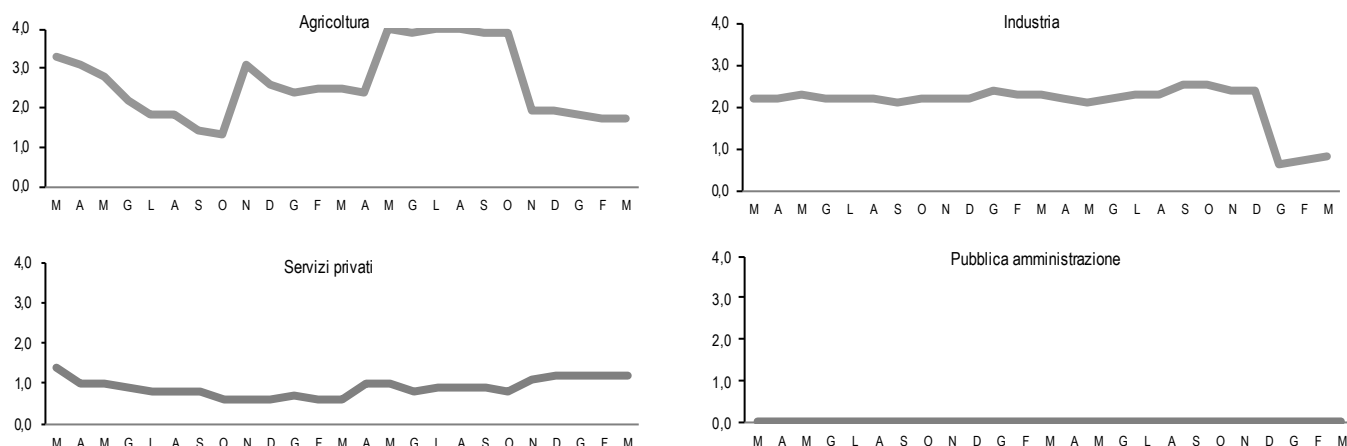
Marzo 2014-marzo 2016, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente



PROSPETTO 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI.

Marzo 2016, variazioni percentuali (indici in base dicembre 2010=100)

	Indici	Variazioni congiunturali		Variazioni tendenziali	
	Mar 2016	Mar 2016 Feb 2016	Mar 2016 Mar 2015	Gen-Mar 2016 Gen-Mar 2015	
Retribuzioni orarie	107,0	0,0	0,8	0,8	
Retribuzioni per dipendente	107,0	0,0	0,8	0,8	

FIGURA 1. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER SETTORE. Marzo 2014-marzo 2016, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente


Applicazioni contrattuali

A marzo 2016 l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie rimane invariato a seguito delle applicazioni economiche previste dai contratti in vigore. Il dettaglio di tali applicazioni è presentato nel prospetto 2.

PROSPETTO 2. PRINCIPALI APPLICAZIONI CONTRATTUALI. Marzo 2016

CONTRATTI	Quota % del monte retributivo sul totale economia	Tipo di accordo (a)	Applicazioni contrattuali			
			Tipologia (b)	Differenze in euro rispetto al mese precedente della retribuzione mensilizzata per dipendente	Differenze orario di lavoro (c)	Variazione % indice orario rispetto al mese precedente
Marzo						
Tessili, vestiario e maglierie	1,793	3*	T	21	-	1,3
Edilizia	4,860	3*	I	..	-	0,0
Banche centrali funzionari	0,060	2	T e I	88	-	1,4
Banche centrali impiegati	0,058	2	T e I	71	-	1,5
Vigilanza privata	0,320	3*	L	20	-	1,2

(a) 1 = primo biennio economico; 2 = secondo biennio economico; 3 = primo e secondo biennio economico 3* = Accordo rinnovato secondo le modalità del nuovo modello contrattuale (durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica) del 22 gennaio 2009; P = proroga scadenza economica.

(b) Le tipologie sono le seguenti: T = aumenti tabellari; D = variazione orario di lavoro; I = adeguamento indennità e variazioni scala parametriche; L = erogazione indennità vacanza contrattuale/elemento di copertura economica; S = adeguamento retribuzione di anzianità.

(c) In termini annui.

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

Andamento settoriale

Nel mese di marzo 2016 a fronte di un aumento tendenziale medio dello 0,8%, i settori che presentano gli incrementi maggiori sono: tessili, abbigliamento e lavorazione pelli (3,4%); energia elettrica e gas, commercio (entrambi 1,9%). Si registrano variazioni nulle nei settori della metalmeccanica, della telecomunicazione e in tutti i comparti della pubblica amministrazione.

PROSPETTO 3. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Marzo 2016, variazioni percentuali (indici in base dicembre 2010=100)

Raggruppamenti principali di contratti (a)	Mar 2016 Feb 2016	Mar 2016 Mar 2015
Agricoltura	0,0	1,7
Industria	0,1	0,8
Estrazione minerali	0,0	1,1
Alimentari bevande e tabacco	0,0	1,3
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	0,9	3,4
Legno carta e stampa	0,0	1,7
Energia e petroli	0,0	0,8
Chimiche	0,0	0,7
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	0,0	0,9
Metalmeccanica	0,0	0,0
Energia elettrica e gas	0,0	1,9
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	0,0	0,1
Edilizia	0,0	1,5
Servizi privati	0,0	1,2
Commercio	0,0	1,9
Trasporti, servizi postali e attività connesse	0,0	1,7
Pubblici esercizi e alberghi	0,0	0,6
Servizi d'informazione e comunicazione	0,0	0,6
Telecomunicazioni	0,0	0,0
Credito e assicurazioni	0,1	0,1
Altri servizi privati	0,1	0,6
TOTALE SETTORE PRIVATO	0,1	1,0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva	0,0	0,0
di cui Ministeri	0,0	0,0
Regioni e autonomie locali	0,0	0,0
Servizio Sanitario Nazionale	0,0	0,0
Scuola	0,0	0,0
Forze dell'ordine	0,0	0,0
Militari – Difesa	0,0	0,0
Attività dei vigili del fuoco	0,0	0,0
Indice generale	0,0	0,8

(a) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza

Copertura contrattuale

Alla fine del mese di marzo 2016 tra i contratti monitorati dall'indagine si è registrato il recepimento di due nuovi accordi: gomma e materie plastiche, laterizi e manufatti in cemento, quest'ultimo rinnovato prima della sua naturale scadenza. Nello stesso periodo nessuno contratto è scaduto. Pertanto alla fine di marzo 2016 sono in vigore 30 contratti che regolano il trattamento economico di circa 5,3 milioni di dipendenti che rappresentano il 38,7% del monte retributivo complessivo. Nel settore privato l'incidenza è pari al 53,0%, con quote differenziate per attività economica: nel settore agricolo è del 93,2%, mentre è del 42,7% nell'industria e del 60,5% nei servizi privati (Prospetto 4). Complessivamente i contratti in attesa di rinnovo sono 45 (di cui 15 appartenenti alla pubblica amministrazione) relativi a circa 7,6 milioni di dipendenti (di cui circa 2,9 milioni nel pubblico impiego).

PROSPETTO 4. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI MARZO 2016 E ACCORDI RECEPITI NEL 2016 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

Raggruppamenti principali di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)		Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati 2016	
Agricoltura	1,8	93,2	0,0	6,8
Industria	33,9	42,7	9,9	57,3
Servizi privati	37,3	60,5	1,1	39,5
Totale settore privato	73,0	53,0	5,2	47,0
Pubblica amministrazione (d)	27,0	0,0	0,0	100,0
Totale economia	100,0	38,7	3,8	61,3

(a) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza.

(b) Incidenza di ciascun settore (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2010, che è assunto come valore di base.

(c) Incidenze percentuali dei contratti rispetto al monte retributivo contrattuale del settore di appartenenza. Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze normative quadriennali valevoli a livello nazionale.

(d) La legge 122/2010 all'art. 9 ha stabilito la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e il blocco a tutto il 2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Il DPR 122/2013 ha esteso a tutto il 2014 il blocco sia delle procedure negoziali per la sola parte economica sia dei trattamenti economici individuali. La legge di stabilità 2015 - n.190 del 23 dicembre 2014 - al comma 254 estende il blocco della contrattazione per la parte economica a tutto il 2015.

L'indagine sulle retribuzioni contrattuali permette di calcolare la quota dei contratti collettivi nazionali di lavoro che resterebbero in vigore nel semestre successivo nell'ipotesi di assenza di rinnovi. Per il totale dell'economia l'incidenza dei contratti collettivi in vigore rispetto a quella rilevata a marzo 2016 (38,7%) diminuirebbe ad aprile al 34,6%, attestandosi a settembre al 29,2%. Per il solo settore privato la quota di marzo, pari al 53,0%, si ridurrebbe alla fine del semestre al 40,1% (Prospetto 5).

PROSPETTO 5. CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE ALLA FINE DI MARZO 2016 CHE RIMARRANNO TALI NEI SEI MESI SUCCESSIVI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. Quote percentuali

Raggruppamenti principali di contratti (a)	Contratti in vigore					
	Apr 2016	Mag 2016	Giu 2016	Lug 2016	Ago 2016	Set 2016
Agricoltura	93,2	93,2	93,2	93,2	93,2	93,2
Industria	31,3	31,3	31,3	16,1	16,1	15,4
Servizi privati	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
Totale settore privato	47,5	47,5	47,5	40,4	40,4	40,1
Pubblica amministrazione (b)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale economia	34,6	34,6	34,6	29,5	29,5	29,2

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

(b) Cfr. la nota (d) del prospetto 4.

Proiezioni dell'indice

L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie per l'intera economia, proiettato per tutto l'anno sulla base delle disposizioni definite dai contratti in vigore alla fine di marzo, registrerebbe nel 2016 un incremento dello 0,7% (Prospetto 6). Con riferimento al semestre aprile-settembre 2016, in assenza di rinnovi il tasso di crescita tendenziale dell'indice generale risulterebbe dello 0,6%. Nell'interpretare questi risultati si deve tenere conto dell'incidenza dei contratti scaduti o in scadenza presentati nel Prospetto 5.

PROSPETTO 6 RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI. PROIEZIONI. Aprile-Settembre 2016, variazioni percentuali tendenziali (indici in base dicembre 2010=100) (a)

Raggruppamenti principali di contratti (b)	Apr 2016	Mag 2016	Giu 2016	Lug 2016	Ago 2016	Set 2016	Media del semestre Apr-Set 2016 (c)	Media annua 2016
Agricoltura	1,7	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,6
Industria	0,7	0,7	0,6	0,4	0,4	0,3	0,5	0,5
Servizi privati	0,8	0,8	1,1	1,2	1,2	1,2	1,0	1,1
Totale settore privato	0,8	0,7	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8
Pubblica amministrazione (d)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale economia	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7

(a) Gli indici e le relative variazioni sono stati calcolati sulla base degli aumenti programmati dai contratti nazionali vigenti alla fine di marzo 2016.

(b) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza.

(c) Tasso di variazione tra la media del semestre e la media dello stesso periodo un anno prima.

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

Tensione contrattuale

Nel mese di marzo la quota di dipendenti in attesa di rinnovo per l'insieme dell'economia è pari al 59,2%, in diminuzione rispetto al mese precedente (60,5%). I mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto sono in media 39,9, in aumento rispetto allo stesso mese del 2015 (39,3). L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 23,6 mesi, in crescita rispetto a un anno prima (22,4).

Con riferimento al solo settore privato la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 47,3%, in diminuzione rispetto al mese precedente (49,0%) e in aumento rispetto a marzo 2015 (44,4%); i mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 18,2, mentre l'attesa media è di 8,6 mesi considerando l'insieme dei dipendenti del settore.

L'andamento di tali indicatori, che consentono di monitorare la tensione contrattuale per l'intera economia, è presentato nelle successive figure, che riportano la quota di dipendenti con contratto scaduto e la durata (in mesi) della vacanza contrattuale, sia per coloro che attendono il rinnovo (indicatore specifico), sia per l'insieme dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (indicatore generico).

FIGURA 2.
INDICATORI DI TENSIONE
CONTRATTUALE.
DIPENDENTI IN ATTESA
DI RINNOVO: TOTALE
ECONOMIA E SETTORE
PRIVATO
Marzo 2014-marzo 2016, valori
percentuali

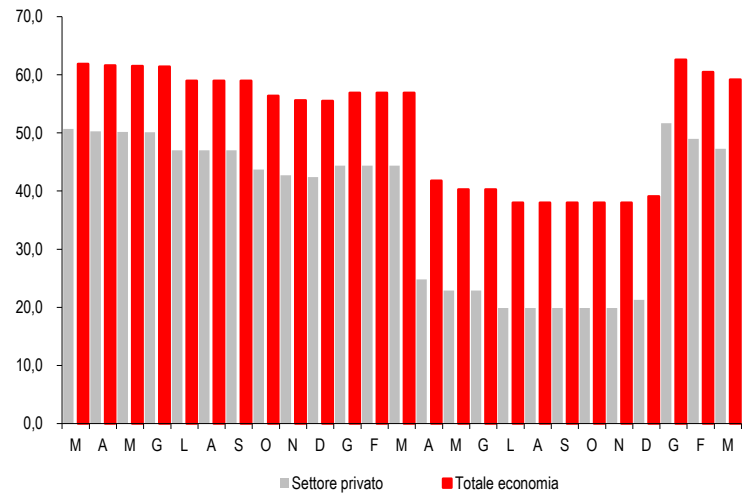
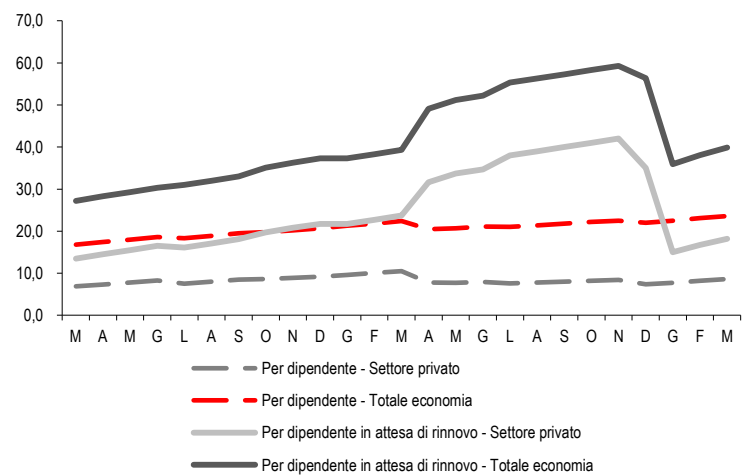


FIGURA 3.
INDICATORI DI TENSIONE
CONTRATTUALE.
DURATA DELLA VACANZA
CONTRATTUALE: TOTALE
ECONOMIA E SETTORE
PRIVATO
Marzo 2014-marzo 2016, mesi



Glossario

Classificazione per raggruppamento principale di contratti e comparto di contrattazione: modalità di presentazione che prevede l'assegnazione dei contratti ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto. I raggruppamenti principali ricalcano lo schema di classificazione delle attività economiche Ateco 2007; nell'ambito dei raggruppamenti sono presentate, inoltre, specifiche aggregazioni riguardanti i comparti di contrattazione.

Dipendente: lavoratore con rapporto di lavoro alle dipendenze regolare a tempo pieno con l'esclusione delle figure dirigenziali e apprendisti.

Durata media della vacanza contrattuale: ammontare complessivo dei mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo rapportato ai dipendenti direttamente coinvolti (indicatore specifico), oppure al totale dei dipendenti appartenenti al settore di riferimento (indicatore generico).

Durata contrattuale del lavoro: ore di lavoro che devono essere effettuate, per contratto, dai lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, al netto di quelle che vengono retribuite senza essere lavorate, per ferie, festività e permessi retribuiti di diversa natura (riduzione annua del lavoro, recupero festività soppresse, studio, assemblea). Ogni variazione di questi ultimi elementi modifica l'indicatore.

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

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

Variazione congiunturale: variazione percentuale rispetto al mese/periodo precedente.

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

Variazione di periodo: variazione percentuale delle medie degli indici delle retribuzioni orarie o per dipendente dal mese di luglio al mese di emissione del comunicato stampa rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Nota metodologica

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali

Nell'ambito del sistema di informazioni di carattere congiunturale sul mercato del lavoro, l'Istat produce indicatori mensili sulle "retribuzioni contrattuali", determinati sulla base delle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro. Tali indicatori fanno riferimento ad un concetto di "prezzo" della prestazione di lavoro alle dipendenze, diverso da quello relativo alle retribuzioni complessive o di fatto rilevate presso le imprese, in quanto riferito ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Ne deriva che gli indici delle retribuzioni contrattuali, al contrario di quelli delle retribuzioni di fatto, non sono influenzati da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità aziendali, dalla quantità di ore effettivamente lavorate e dalla corresponsione di specifiche voci retributive di carattere non continuativo (arretrati, una tantum, ecc.).

I numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente forniscono una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro in tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. La retribuzione viene espressa in forma "mensilizzata", cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco di un anno. I contratti prendono a riferimento i rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno, senza considerare alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza, né altre motivazioni che giustifichino una riduzione dei compensi previsti contrattualmente. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo - paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende quindi le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum. Di questi due ultimi importi si tiene conto annualmente per la determinazione delle retribuzioni annue contrattuali di cassa e di competenza.

Si deve segnalare che gli importi che corrispondono all'istituto contrattuale definito "elemento di garanzia retributiva" o istituti assimilabili non sono inclusi nel computo degli indici contrattuali. Sulla base delle clausole che introducono tale elemento, a partire dal 2010, in diversi contratti collettivi, risulta che esso supplisca alla contrattazione di secondo livello, ove questa non sia presente, ma senza presentare caratteristiche di generalità ed estensione a tutti i lavoratori. Allo stato attuale, sembra quindi preferibile assimilarlo alle componenti retributive definite dalla contrattazione decentrata.

I numeri indice della durata contrattuale del lavoro forniscono una misura mensilizzata delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno. Analogamente, ai precedenti anch'essi sono basati a livello elementare sul numero di ore dovute per contratto nell'intero anno, al netto delle ore retribuite ma non lavorate per ferie, festività e permessi retribuiti stabiliti dagli accordi.

L'indice delle retribuzioni orarie contrattuali, ottenuto come rapporto tra ciascun indice elementare delle retribuzioni e il corrispondente indice della durata contrattuale, misura mensilmente le variazioni della retribuzione contrattuale da corrispondere ai lavoratori dipendenti per ciascuna unità di tempo nella quale il lavoro deve essere contrattualmente prestato.

Per la costruzione dei "numeri indice elementari" (riferiti, cioè, a ciascuna categoria di inquadramento), la retribuzione di ciascun mese viene rapportata alla corrispondente retribuzione riferita al periodo assunto come base (nel caso specifico dicembre 2010). Gli indici elementari vengono quindi aggregati (distintamente per ciascuno dei tipi indicati) per calcolare indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), comparto, settore, ecc., sino alla costruzione dell'indice generale.

A partire da aprile 2010 l'Istituto nazionale di statistica ha avviato la pubblicazione della nuova serie dell'indice delle retribuzioni contrattuali con base di riferimento dicembre 2010=100. Per maggiori dettagli si veda la nota informativa *GLI INDICI DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI La nuova base dicembre 2010* del 9 aprile 2013.

Per ogni settore di attività economica i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini di numero di occupati. Nel selezionarli si utilizza, in generale, il criterio di inserire solo quelli che assumono un ruolo di guida rispetto agli altri del medesimo settore, poiché ai secondi vengono applicati sostanzialmente gli stessi miglioramenti economici di base, eventualmente con limitati sfasamenti temporali. Tale criterio trova poi rispondenza nella definizione del sistema di ponderazione che attribuisce la dinamica del contratto leader all'insieme dei dipendenti appartenenti ai contratti da esso rappresentati.

Per la base 2010, l'insieme dei contratti inseriti nell'indagine ha subito limitatissime variazioni rispetto alla base precedente. Riguardo al settore privato è stato incluso lo specifico contratto per i dipendenti amministrativi dei trasporti marittimi, non escludendo, nel contempo, nessuno di quelli già monitorati dall'indagine. Il numero totale dei contratti rilevati dall'indagine rispetto alla base 2005 ha subito, tuttavia, una contrazione perché si è preso atto della unificazione di accordi prima separati. Si tratta nello specifico di tre casi distinti:

- del contratto alimentari che comprende anche la specifica sezione olearia e margariniera;
- di quello gas e acqua che ha riunito tre comparti di contrattazione (gas e acqua aziende municipalizzate, gas aziende private e acqua aziende private);
- dell'accordo spedizione, autotrasporto merci e logistica che nasce dall'unione dei contratti trasporti merci su strada e servizi di magazzino.

A seguito dei cambiamenti introdotti i contratti nazionali monitorati nel settore privato sono 59 a fronte di circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente censiti. Nel caso dei comparti dell'agricoltura e delle costruzioni, accanto al contratto nazionale vengono considerati quelli provinciali, le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che è parte integrante di quella contrattuale.

L'indagine segue, per ciascun accordo considerato, le retribuzioni lorde per tutte le categorie previste di inquadramento del personale dipendente, ad eccezione di quelle degli apprendisti e dei dirigenti.

Relativamente al settore pubblico, rispetto alla precedente base sono stati confermati i contratti collettivi nazionali di lavoro censiti e si è tenuto conto dell'inclusione dei dipendenti dei monopoli nel comparto delle agenzie fiscali. Anche nel settore pubblico per la scelta dei contratti/comparti da inserire nell'indagine si è adottato il principio dell'economicità esposto in precedenza; pertanto non sono stati inclusi alcuni ambiti contrattuali per la specificità di regole adottate per l'aggiornamento delle retribuzioni (è il caso dei dipendenti delle regioni a statuto speciale) o per l'esiguità del personale regolato dal contratto. È tuttavia opportuno sottolineare che per la pubblica amministrazione i contratti relativi alle figure dirigenziali, pur non entrando nel calcolo degli indici, sono monitorati mensilmente, allo scopo di realizzare specifici indicatori relativi all'insieme di tutte le figure presenti in ciascun comparto contrattuale pubblico.

Nel complesso, e con riferimento ai soli accordi monitorati ai fini dell'indice mensile delle retribuzioni contrattuali, per la base 2010 sono 74 gli accordi che l'indagine segue, mentre erano 78 per la base 2005: nell'industria sono diminuiti di tre, sono rimasti gli stessi nei servizi privati e si sono ridotti di uno nella Pubblica amministrazione.

Gli indici delle retribuzioni contrattuali sono calcolati e resi disponibili agli utilizzatori secondo due distinte modalità di classificazione e aggregazione: a) per contratti e raggruppamenti di contratto; b) per attività economica sulla base della classificazione Ateco 2007. Nel comunicato stampa mensile e in tutte le altre forme di diffusione gli indici delle retribuzioni contrattuali sono pubblicati secondo la prima modalità di presentazione: i singoli contratti sono attribuiti ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto (ad es: il contratto dei metalmeccanici è attribuito per intero al raggruppamento "industria").

Le nuove serie degli indici delle retribuzioni contrattuali con base dicembre 2010 sono calcolate a partire da gennaio 2010; pertanto, tali indici sostituiscono, per tutto il periodo compreso tra il 2010 e il 2012, i corrispondenti indici mensili con base dicembre 2005 già pubblicati. Tuttavia, soltanto a partire da gennaio 2013 le serie dell'indice espresse nella nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.

La nota informativa già citata contiene nell'appendice C i coefficienti di raccordo tra le serie in base dicembre 2005 e quelle in base dicembre 2010. Essi devono essere utilizzati come coefficienti per cui dividere i numeri indice in base dicembre 2005 al fine di renderli confrontabili

per il periodo antecedente al gennaio 2010 con quelli in nuova base.

Le proiezioni dell'indice

Il comunicato stampa presenta anche una proiezione degli indici delle retribuzioni per i sei mesi successivi a quello di riferimento. Tutti i rinnovi contrattuali fissano, con riferimento ad almeno un biennio, i tempi e gli importi delle diverse tranches dei miglioramenti retributivi concordati (oltre alle decorrenze e alle misure di eventuali altre variazioni economiche dovute a scatti di anzianità, indennità varie o modifiche della durata contrattuale del lavoro). Pertanto, al momento della ratifica di un nuovo contratto collettivo nazionale è possibile calcolare, con riferimento al singolo comparto contrattuale, le retribuzioni mensilizzate relative ai mesi successivi e gli indici mensili ad esse associati. Ne deriva che gli indici proiettati per i mesi futuri rappresentano la dinamica retributiva contrattuale già acquisita a uno specifico momento, alla quale andranno ad aggiungersi gli aumenti eventualmente definiti da contratti rinnovati successivamente. In linea generale, la proiezione è tanto più rappresentativa dell'evoluzione effettiva che le retribuzioni contrattuali registreranno, quanto più è contenuta la quota di accordi già scaduti o che giungeranno a scadenza nei mesi a cui si riferisce la proiezione stessa.

Indicatori di tensione contrattuale

Il grado di tempestività con cui le scadenze contrattuali vengono rispettate costituisce uno degli aspetti più significativi del funzionamento del sistema delle relazioni industriali e, d'altro canto, i mancati rinnovi sono spesso all'origine di conflitti di lavoro. Le informazioni raccolte tramite l'indagine sulle retribuzioni contrattuali permettono di calcolare mensilmente la quota dei dipendenti che attendono il rinnovo del contratto e i mesi di vacanza contrattuale per dipendente. Quest'ultimo indicatore è proposto in due varianti: la prima è definita come rapporto tra il monte dei mesi di vacanza contrattuale (calcolato come ammontare complessivo di mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo) e i dipendenti coinvolti direttamente (indicatore specifico); la seconda è pari al rapporto tra il medesimo monte e il totale dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (indicatore generico). In sostanza la quota di dipendenti in attesa di rinnovo misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale (quante persone sul totale sono prive di un contratto in vigore), mentre l'indicatore di attesa specifico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente in attesa di rinnovo) ne quantifica l'intensità (quanta è lunga l'attesa per chi aspetta). L'indicatore generico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente) sintetizza i due precedenti in un indicatore che misura lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali.