

LA STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI IN ITALIA - ANNO 2018

Paga oraria più bassa per contratti a termine

Nel 2018 i dipendenti con contratto a tempo determinato hanno una retribuzione media oraria più bassa del 29,7% di quelli con contratto a tempo indeterminato. Nel part-time, che interessa soprattutto donne, il divario, rispetto al full-time, sale al 31,1%.

Le donne guadagnano meno degli uomini. Il differenziale retributivo di genere è più alto tra i dirigenti (27,3%) e i laureati (18%).

Le retribuzioni aumentano al crescere del titolo di studio, delle competenze del lavoratore, dell'età e dell'anzianità lavorativa in azienda; sono mediamente più alte nelle imprese di dimensioni maggiori e in alcuni settori.

15,8euro

La retribuzione oraria media

15,2 euro per le donne e 16,2 euro per gli uomini

35.062euro

La retribuzione media annua

6,2%

Il differenziale retributivo di genere (Gender Pay Gap)

17,7%, nel comparto a controllo privato e 2% nel comparto a controllo pubblico.

www.istat.it

UFFICIO STAMPA
tel. +39 06 4673.2243/44
ufficiostampa@istat.it

CONTACT CENTRE
tel. +39 06 4673.3102
contact.istat.it



La fonte dei dati riportati in questa statistica report è la Rilevazione sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (RCL-SES) relativa all'anno 2018. Come previsto dalle norme comunitarie, la rilevazione riguarda i lavoratori dipendenti, retribuiti nell'intero mese di ottobre 2018, nelle imprese e Istituzioni pubbliche con almeno 10 dipendenti.

Retribuzione media annua più alta nell'Industria in senso stretto

Nel 2018, la retribuzione lorda media annuaⁱ per dipendente è pari a 35.062 euro, sale a 36.610 euro nel comparto dell'Industria in senso stretto e raggiunge il valore minimo di 31.967 euro nel settore delle Costruzioni.

Le lavoratrici dipendenti guadagnano circa 6.500 euro in meno dei lavoratori (31.335 euro contro 37.912), anche per effetto del più basso numero di ore retribuite: in media, 1.552 ore per le donne e 1.840 per gli uomini.

Anche in termini di retribuzione oraria, la mediaⁱⁱ (pari a 15,8 euro) è più bassa per le donne (15,2 euro), che all'ora guadagnano 1 euro in meno degli uomini.

Nel macrosettore "Altri servizi" si registrano le retribuzioni orarie più elevate (17,8 euro per le donne e 19,4 per gli uomini), per effetto della presenza al suo interno dell'Istruzione (che occupa circa un terzo dei dipendenti del macrosettore) dove il personale docente ha un numero di ore di servizio (nominale) particolarmente bassoⁱⁱⁱ.

Il differenziale retributivo di genere (*Gender Pay Gap*, GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini, nel 2018 è pari al 6,2% e raggiunge il 15,9% nei Servizi di mercato e il 14,2% nell'Industria in senso stretto.

RETRIBUZIONE E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE

Anno 2018, valori in euro e valori percentuali

MACROSETTORI (ATECO)	Retribuzione media annua (€)			Retribuzione oraria media (€)			GPG (%)
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	
Industria in senso stretto (B-E)	31.846	38.217	36.610	13,3	15,5	15,0	14,2
Costruzioni (F)	31.331	32.059	31.967	12,9	13,9	13,7	7,2
Servizi di mercato (G-N)	31.503	37.885	35.218	12,7	15,1	14,1	15,9
Altri servizi (O-S)	31.064	38.557	34.084	17,8	19,4	18,5	8,2
Totale (B-S)	31.335	37.912	35.062	15,2	16,2	15,8	6,2

Gap retributivo di genere si accentua per le laureate

La retribuzione media annua, pari nel 2018 a 35.062 euro, cresce all'aumentare del titolo di studio del lavoratore, in tutti i settori di attività economica e indistintamente per uomini e donne (Figura 1).

Tra i lavoratori con livello di istruzione terziaria (Laurea e oltre), la retribuzione media annua più alta viene percepita nel comparto dell'Industria in senso stretto (53.922 euro) mentre la più bassa si rileva tra i lavoratori con livello di istruzione primaria (Medie) nel comparto Totale Servizi (26.167 euro). Al suo interno sono i Servizi di mercato a registrare i divari retributivi più marcati per livello di istruzione.

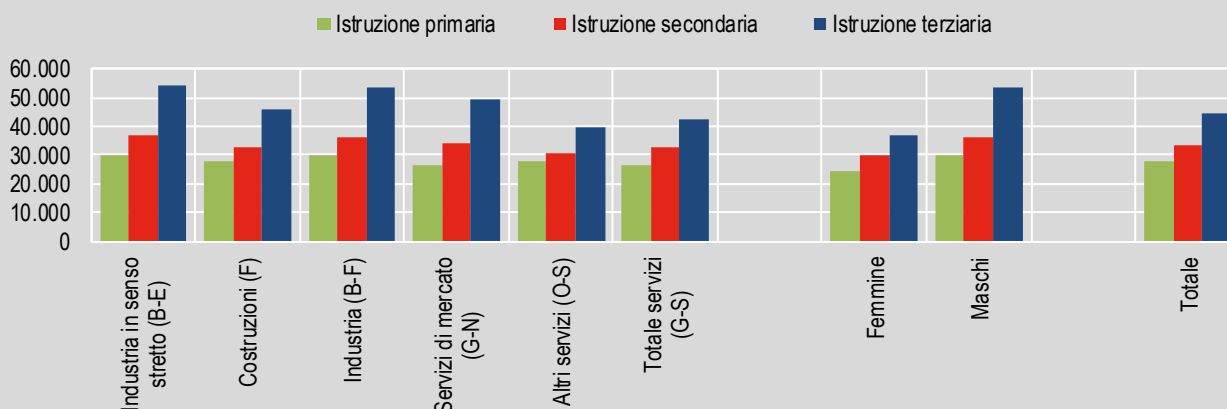
Rispetto a un lavoratore che possiede al più l'istruzione primaria, quello che ha un'istruzione secondaria (Diploma) percepisce il 28,8% in più e il divario sale all'85,6% se ha conseguito una laurea; d'altra parte, il comparto degli Altri servizi è quello con i divari più contenuti: rispetto a chi ha un livello di istruzione primaria i divari retributivi scendono rispettivamente al 10,8% (Diploma) e al 41,8% (Laurea e oltre).

Se si considera anche il genere, la retribuzione media annua più bassa è quella delle donne con livello di istruzione primaria (24.738 euro), la più alta è quella degli uomini con livello di istruzione terziaria (53.816 euro). A parità di livello di istruzione, i dipendenti uomini hanno retribuzioni medie annue sempre superiori alle donne: il 20,5% in più nel caso di istruzione primaria e il 21,7% se l'istruzione è secondaria. Il divario raddoppia per l'istruzione terziaria (45,7%).

L'incremento retributivo associato al titolo di studio è diverso tra uomini e donne, soprattutto per i dipendenti con istruzione terziaria. Se infatti le donne con titolo di studio di livello secondario percepiscono in media una retribuzione del 20,9% superiore a quella delle donne con istruzione primaria (un divario del tutto simile a quello degli uomini, pari al 22,1%), tra le donne con istruzione terziaria il *gap* sale al 49,3% ed è poco oltre la metà di quello rilevato per gli uomini, pari all'80,5%.

Le retribuzioni annue crescono all'aumentare dell'età del lavoratore, in misura maggiore per i dipendenti uomini. Rispetto ai lavoratori più giovani (tra i 14 e i 29 anni), la retribuzione per gli over50 è superiore del 52,5%; tra le donne tale differenza varia tra il 34,9% (nel macrosettore Altri Servizi) e il 41,1% (nei Servizi di mercato), e tra il 41,4% (Altri Servizi) e l'84,6% (nei Servizi di mercato) tra gli uomini.

FIGURA 1. RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, SETTORE DI ATTIVITÀ E GENERE
Anno 2018, valori in euro



Al Nord-ovest il numero più alto di ore retribuite

In Italia, le ore mediamente retribuite, ottenute come somma di ore ordinarie e ore di lavoro straordinario, nel 2018 risultano pari a 1.716: salgono a 1.749 nel Nord-ovest, 1.740 nel Centro e 1.734 nel Nord-est e scendono a 1.624 nel Sud e 1.605 nelle Isole.

Le ore retribuite nell'anno variano tra le 1.552 per le donne e le 1.840 per gli uomini (-15,7%). Questa differenza è dovuta anche alla diversa diffusione di contratti con orario part-time. Nelle imprese con almeno 10 dipendenti, la percentuale di lavoratrici part-time, sul totale degli occupati, è più che doppia rispetto a quella degli uomini (17,1%, contro 6,4%) (Figura 2).

Al Sud e nelle Isole, le ore retribuite tra le donne risultano inferiori a quelle degli uomini rispettivamente del 19,4% e del 17%. L'effetto della maggiore percentuale di occupate part-time è tuttavia ridotto rispetto a quello che si osserva a livello nazionale: la quota delle donne del Sud in part-time supera quella maschile di soli 4,5 punti percentuali; la differenza è di 6,1 punti nelle Isole.

Nel Nord-est e nel Nord-ovest le ore mediamente retribuite – tra le più elevate in Italia – rimangono alte anche tra le donne, nonostante la forte presenza di part-time (20,6% nel Nord-est e 18,6% nel Nord-ovest). Permane tuttavia una evidente differenza con le ore retribuite maschili, che si attesta al 16% nel Nord-est e al 14,8% nel Nord-ovest.

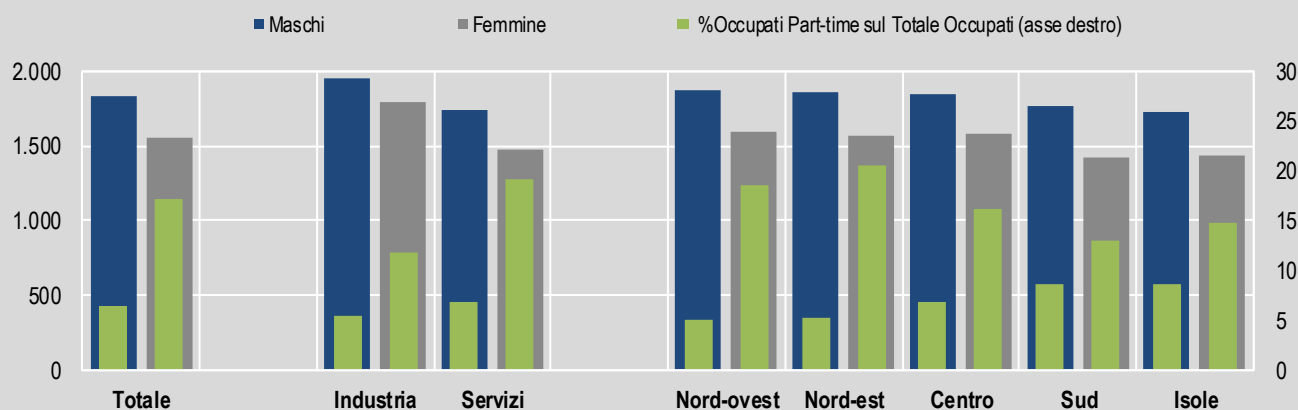
Nei Servizi le ore mediamente retribuite (1.604) sono circa 300 in meno rispetto all'Industria (1.916) e la componente part-time tra le donne è decisamente più alta (19,2%, contro 6,9% tra gli uomini), contribuendo alla differenza di genere nelle ore mediamente retribuite (nei Servizi si attesta al 15,1%).

Nel comparto industriale, il settore Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento mostra la media più bassa (1.827 ore), il settore Estrazione di minerali da cave e miniere quella più alta (1.986 ore); tra i Servizi di mercato, quelli di alloggio e di ristorazione si attestano a 1.398 ore, valore di quasi 500 ore inferiore a quello registrato nei Servizi di informazione e comunicazione (1.859 ore). Infine, il settore dell'Istruzione si caratterizza per un basso numero di ore (1.263) e una netta prevalenza femminile e si contrappone al valore elevato osservato per l'Amministrazione Pubblica e Difesa e Assicurazione Sociale Obbligatoria (1.845 ore), quest'ultimo caratterizzato da una forte componente maschile.

Le ore annue retribuite crescono all'aumentare dell'età soprattutto tra i dipendenti uomini. Rispetto ai lavoratori anziani (50 anni e più di età), le ore retribuite dei più giovani (età compresa tra 14 e 29 anni) sono inferiori del 10,1%. A seconda dei macrosettori economici di appartenenza, per le donne il divario varia tra il 6% e il 16,2% e per gli uomini tra il 9,5% e il 17,3%. Differenze significative si osservano anche a livello territoriale: le ore retribuite ai lavoratori con meno di 30 anni sono inferiori a quelle degli over50 di una percentuale che varia tra il 4,8% (nel Nord-est) e il 15,5% (nel Sud) per le donne e tra il 10,2% (nel Nord-est) e il 19,6% (nelle Isole) per gli uomini.

FIGURA 2. ORE MEDIE ANNUE E OCCUPATI CON REGIME ORARIO PART-TIME PER GENERE

Anno 2018, valori assoluti in media annua e valori percentuali



Retribuzione oraria: forti le differenze per età e livello di istruzione

Come osservato per la retribuzione annua, quella oraria presenta differenze molto marcate tra le diverse generazioni di lavoratori dipendenti e in funzione del titolo di studio: i giovani under30 hanno una retribuzione oraria (11,1 euro) del 39% inferiore a quella dei lavoratori over50 (18,2 euro) e del 26% inferiore a quella dei dipendenti di età compresa tra i 30 e i 49 anni (15 euro). I dipendenti con livello di istruzione primaria hanno una retribuzione oraria di 12,1 euro, il 17,7% in meno dei dipendenti con istruzione secondaria (14,7 euro) e il 43,7% di quelli con istruzione terziaria (21,5 euro).

I lavoratori con contratto a tempo determinato percepiscono il 29,7% in meno rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato (la retribuzione è rispettivamente di 11,6 e 16,5 euro); il regime orario ridotto fa registrare una retribuzione oraria minore del 31,1% del regime orario a tempo pieno.

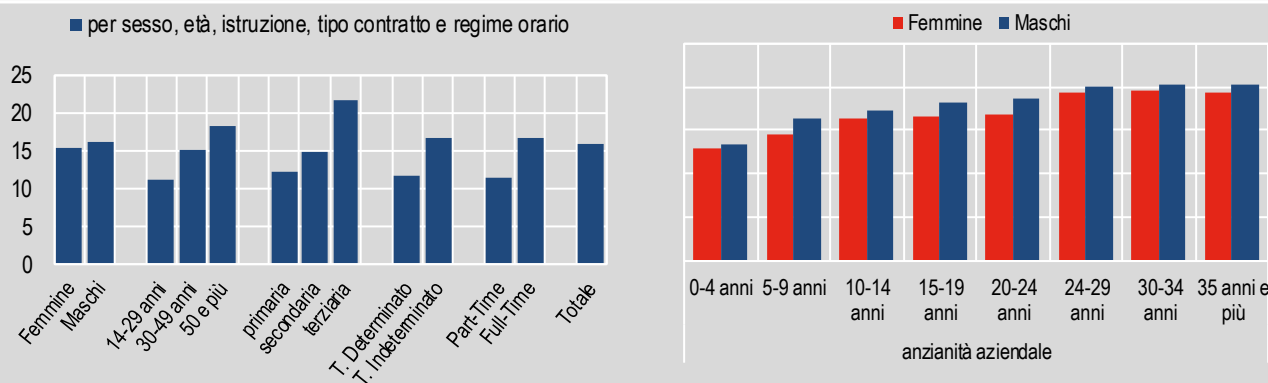
Osservando le differenze per genere e per classe di anzianità lavorativa in azienda, la retribuzione oraria degli uomini supera di oltre un euro quella delle donne nelle classi comprese tra i 5 e i 24 anni. In termini percentuali, le donne guadagnano all'ora il 6,3% (anzianità tra 10 e 14 anni) e l'11,6% (tra i 5 e i 9 anni) meno degli uomini.

La retribuzione oraria delle lavoratrici aumenta molto nel passaggio dai 20-24 ai 25-29 anni di anzianità (+14,2%); quella degli uomini cresce invece tra le prime due classi (0-4 e 5-9 anni) di anzianità (+22,4%), per poi ridursi gradualmente.

Nel Nord-est la retribuzione oraria è più bassa (15,1 euro), nonostante sia la ripartizione, insieme al Nord-ovest, con maggiore partecipazione al mercato del lavoro e numero di ore lavorate.

Le unità economiche di dimensione tra i 10 e i 49 dipendenti hanno la più bassa retribuzione oraria media (12,4 euro l'ora).

FIGURA 3. RETRIBUZIONE ORARIA PER ALCUNE CARATTERISTICHE. Mese di ottobre 2018, valori in euro



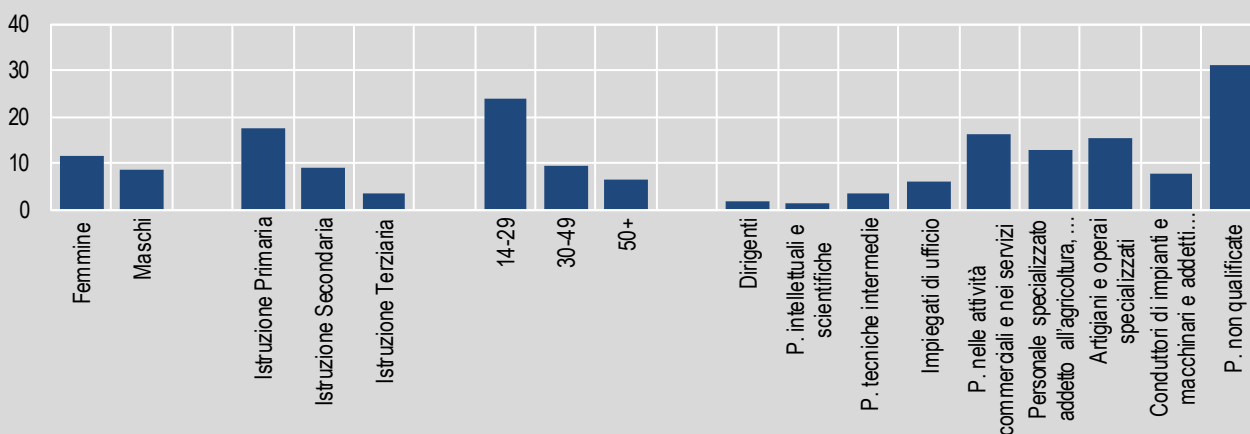
Basse retribuzioni orarie per donne, giovani, poco istruiti e non qualificati

A livello europeo i *low-wage earners*, ossia i dipendenti a bassa retribuzione oraria, sono definiti come coloro che hanno una retribuzione oraria inferiore ai due terzi del valore mediano nazionale. Nel 2018, in Italia, tale soglia corrisponde a 8,5 euro.

L'incidenza dei dipendenti a bassa retribuzione è pari a 9,8%, è più alta tra le donne (l'11,6% contro l'8,5% degli uomini), i giovani (fino a 29 anni, 23,9%) e i dipendenti con titolo di studio inferiore al diploma (17,4%); quote decisamente elevate si osservano anche tra chi esercita professioni non qualificate (31,3%) e chi opera nelle attività commerciali e nei servizi (16,4%).

La percentuale più bassa di *low-wage earners* si rileva tra i dipendenti delle Professioni intellettuali e scientifiche (1,3%) e tra i Dirigenti (1,8%), tra i dipendenti con livello di istruzione terziaria e tra gli ultra cinquantenni.

FIGURA 4. LOW-WAGE EARNERS PER GENERE, LIVELLO DI ISTRUZIONE, CLASSE DI ETÀ E PROFESSIONE
Anno 2018, valori percentuali



Differenziale retributivo di genere più ampio tra laureati e dirigenti

In Italia, il differenziale di genere tra le retribuzioni orarie medie (il GPG, pari al 6,2% nel 2018, Figura 5) è il risultato della retribuzione oraria media di 16,2 euro per gli uomini e di 15,2 euro per le donne. Tale differenziale tende ad aumentare tra i laureati (18%), con una retribuzione media oraria di 19,6 euro per le donne e di 23,9 euro per gli uomini, ma anche tra i dipendenti con un'istruzione primaria (15%), sebbene su livelli retributivi orari decisamente più bassi (10,8 euro le donne e 12,7 euro per gli uomini). Più contenuto (10,4%) il GPG associato all'istruzione secondaria - titolo più diffuso sia tra gli uomini che tra le donne - in corrispondenza di retribuzioni orarie di 13,8 euro per le diplomate e di 15,4 euro per i diplomati.

Il *gap* salariale tende inoltre ad aumentare tra le professioni in cui vi è una minore presenza femminile. Nel dettaglio, il gruppo dei Dirigenti mostra un valore del GPG pari al 27,3%, in corrispondenza delle retribuzioni orarie più alte, sia per le donne (33,6 euro) che per gli uomini (46,2 euro). Segue il gruppo degli Artigiani e operai specializzati (18,5%), per i quali le retribuzioni orarie sono pari a 10,1 euro per le donne e 12,4 euro per gli uomini, e quello delle Forze Armate (18,8%), con valori della retribuzione oraria pari a 15,5 euro e 19,1 euro rispettivamente.

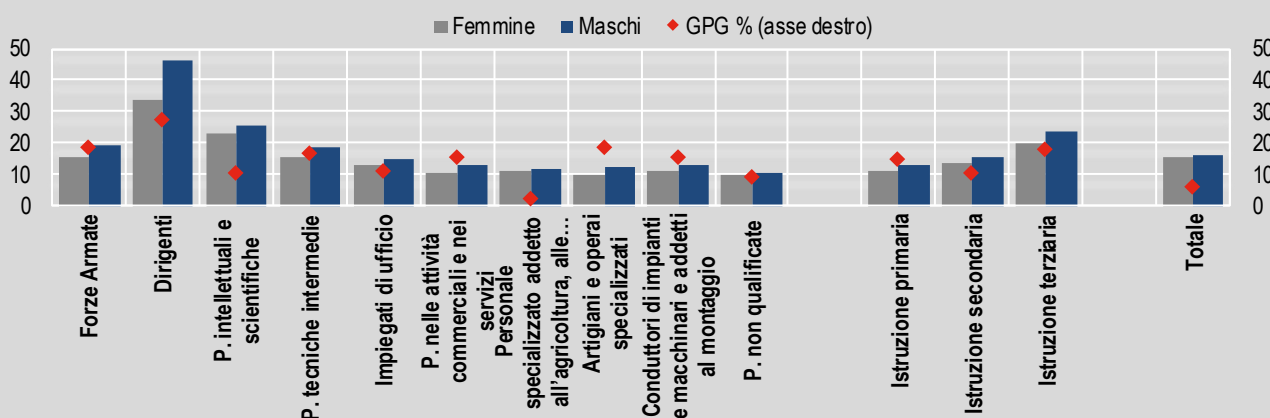
Tralasciando il Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca, che nel campo di osservazione della rilevazione ha una scarsa rappresentanza, il più basso GPG si registra nelle Professioni non qualificate (9,3%) in corrispondenza delle retribuzioni orarie più basse (9,7 euro per le donne e 10,7 euro per gli uomini).

Il gruppo delle Professioni intellettuali e scientifiche, infine, si caratterizza per elevati livelli retributivi (secondi solo a quelli dei dirigenti, attestandosi a 22,9 euro tra le donne e a 25,6 euro tra gli uomini) e un basso livello del GPG (10,5%), ma anche per una massiccia presenza di lavoratrici donne.

Un altro dei fattori che sembra concorrere fortemente a determinare il differenziale salariale di genere è l'effetto di composizione tra il comparto a controllo pubblico (l'insieme delle istituzioni pubbliche e delle imprese a prevalente controllo pubblico) e quello a controllo privato (l'insieme delle imprese sulle quali il controllo privato è totale o prevalente).

Se infatti il GPG nel comparto a controllo privato è pari al 17,7%, nel comparto a controllo pubblico scende al 2%. In quest'ultimo le donne sono la maggioranza (55,4% degli occupati), e si registra anche la maggiore concentrazione di donne con elevato livello di istruzione e con più alta retribuzione oraria: le laureate hanno una retribuzione oraria di 22,6 euro, di ben 7,5 euro superiore a quelle delle laureate nel comparto privato; tra gli uomini la differenza si riduce a 4 punti, passando dai 26,1 euro nel pubblico ai 22,1 euro nel privato.

FIGURA 5. RETRIBUZIONE ORARIA PER GENERE E GPG, PER PROFESSIONE E LIVELLO DI ISTRUZIONE.
Mese di ottobre 2018, valori in euro e valori percentali



Gender Pay Gap: in Italia ancora sotto la media europea

Per effettuare un confronto tra i Paesi dell'Unione europea, il *Gender Pay Gap* deve essere calcolato escludendo il settore della Pubblica amministrazione, della Difesa e dell'Assicurazione Sociale Obbligatoria (in quanto la rilevazione dei dati per questo settore è resa facoltativa dai regolamenti europei).

Nel 2018, il GPG italiano così calcolato è pari a 5,5%, valore decisamente inferiore alla media Ue28, che si attesta al 15,3%, e in calo rispetto al 2014 (6,1%). Va tuttavia sottolineato che, se ci si limita a considerare il comparto a controllo privato, il GPG italiano raggiunge il 17,7%. È infatti la maggiore presenza di donne nel comparto a controllo pubblico, che notoriamente presenta un GPG più contenuto (4,4%), a determinare il valore particolarmente basso per l'Italia.

Divari retributivi inferiori al 10% si rilevano anche in Lussemburgo (1,4%), Romania (2,2%), Belgio (5,8%), Polonia (8,5%), Portogallo (8,9%) e Slovenia (9,3%). Valori superiori al 20% caratterizzano invece Estonia (21,8%), Austria (20,4%), Repubblica Ceca (20,1%) e Germania (20,1%).

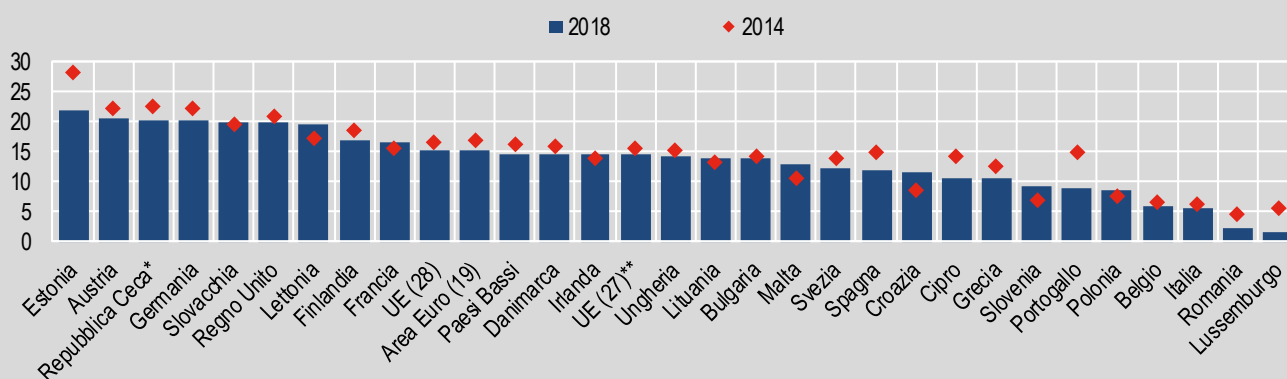
Rispetto al 2014, a livello europeo si registra una diminuzione del GPG sia nella media Ue28, che passa dal 16,6% al 15,3%, sia nell'Eurozona, dal 16,8% al 15,3%. Nel confronto tra il 2018 e il 2014, sono 19 i paesi che hanno una diminuzione del GPG, la più significativa si verifica in Estonia (-6,3 punti percentuali). Mostrano un aumento inferiore a un punto Slovacchia, Irlanda, Lituania e Polonia. Incrementi più marcati si registrano invece in Croazia (2,7), Malta (2,4), Lettonia (2,3), Slovenia (2,3) e Francia (1,2).

La retribuzione media oraria più bassa (3,3 euro) si rileva in Bulgaria, mentre la più alta (29,5 euro) in Danimarca. L'Italia si colloca al dodicesimo posto per retribuzione media oraria.

Valori elevati di GPG non sempre si associano a elevati livelli retributivi. Ad esempio, Germania e Austria, con un GPG superiore al 20%, presentano una retribuzione media oraria superiore alla media europea (rispettivamente, 19,7 e 17,4 euro), di contro Estonia e Repubblica Ceca con altrettanti valori di GPG molto elevati presentano retribuzioni medie decisamente basse (7,5 e 7,1 euro rispettivamente). D'altra parte il Lussemburgo, che ha una retribuzione oraria di 25,1 euro, presenta il più basso valore di GPG, immediatamente seguito dalla Romania con una retribuzione oraria di appena 5,1 euro.

FIGURA 6. GENDER PAY GAP NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

Ottobre 2014 e 2018, valori percentuali



Fonte: Dati Eurostat (Feb 2021)

* Il dato della Repubblica Ceca è calcolato con metodologia differente

** Ue(27) non comprende il Regno Unito

Glossario

Anzianità aziendale: indica l'anzianità maturata dalla data di immissione in servizio presso l'impresa in cui il dipendente è attualmente occupato. Viene espressa in anni e riportata in classi di anzianità (anni 0-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35 e più).

Area Euro (19): insieme dei seguenti Paesi dell'Euro Zona: Austria, Belgio, Cipro, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna.

Attività economica: attività di produzione di beni o servizi che ha luogo quando risorse quali lavoro, impianti e materie prime concorrono all'ottenimento di beni o alla prestazione di servizi. Un'attività economica è caratterizzata dall'uso di fattori della produzione, da un processo di produzione e da uno o più prodotti ottenuti (merci o prestazioni di servizi). Ai fini statistici, le attività economiche sono classificate secondo la Ateco 2007, versione nazionale della classificazione Nace Rev. 2.

Classe dimensionale d'impresa: è 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 è la classificazione di riferimento internazionale delle attività economiche.

Comparto a controllo privato o pubblico: sono a controllo privato le imprese che hanno un controllo economico prevalente o totale di tipo privato. Fanno parte del comparto a controllo pubblico le imprese che hanno un controllo prevalente di tipo pubblico, gli enti e le istituzioni pubbliche (comprese le scuole e le università).

Differenziale retributivo di genere: vedi *Gender Pay Gap*.

Ente o Istituzione Pubblica: unità giuridico-economica la cui funzione principale è quella di fornire beni e servizi non destinati alla vendita e/o di redistribuire il reddito e la ricchezza e le cui risorse principali sono costituite da prelevamenti obbligatori effettuati presso le famiglie, le imprese e le istituzioni no profit o da trasferimenti a fondo perduto ricevuti da altre istituzioni dell'amministrazione pubblica.

Età: indica l'età anagrafica espressa in anni compiuti al 31 dicembre 2018 (differenza tra anno di rilevazione e anno di nascita). È presentata in 3 classi (anni 14-29, 30-49 e 50 e più). La classe inferiore ha come estremo 14 anni in quanto è l'età minima che definisce il dominio nel Regolamento europeo.

Gender Pay Gap (GPG): differenziale retributivo di genere calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria di uomini e donne rapportata a quella maschile. Il termine fa riferimento a specifici standard internazionali. La retribuzione oraria usata è definita dal Regolamento attuativo della Commissione 1738/2005.

Impresa: unità giuridico-economica che produce beni e servizi destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, ha facoltà di distribuire i profitti realizzati ai soggetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Tra le imprese sono comprese: le imprese individuali, le società di persone, le società di capitali, le società cooperative, le aziende speciali di comuni o province o regioni.

Lavoratore dipendente: persona legata all'unità giuridico-economica 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; gli apprendisti; i lavoratori a tempo parziale; i soci (anche di cooperative) per i quali sono versati contributi previdenziali come lavoratori dipendenti; i lavoratori a domicilio iscritti nel libro unico del lavoro; i lavoratori stagionali; i lavoratori con contratto di inserimento; i lavoratori con contratto a termine. Nel numero dei lavoratori dipendenti è compreso anche il personale temporaneamente assente per cause varie quali: ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni.

Livello di istruzione: si riferisce al più alto titolo di studio conseguito in qualsiasi scuola (pubblica o privata, italiana o straniera o anche all'estero). 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. È suddiviso nelle seguenti voci: Istruzione primaria (nessun titolo, licenza elementare e media), Istruzione secondaria (diploma) e Istruzione terziaria (laurea e post-laurea).

Low-wage earners: o lavoratori dipendenti a bassa retribuzione sono i lavoratori che percepiscono una retribuzione oraria inferiore ai due terzi della mediana della retribuzione oraria nazionale.

Macrosettore: aggregazione di attività economiche (Ateco 2007). *Industria in senso stretto (B-E):* Estrazione di minerali da cave e miniere (B), Attività manifatturiere (C), Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (D), Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (E); *Industria (B-F):* Industria in senso stretto (B-E), Costruzioni (F); *Servizi di mercato (G-N):* Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli (G), Trasporto e magazzinaggio (H), Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (I), Servizi di informazione e comunicazione (J), Attività finanziarie e assicurative (K), Attività immobiliari (L), Attività professionali, scientifiche e tecniche (M), Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (N); *Altri servizi (O-S):* Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria (O), Istruzione (P), Sanità e assistenza sociale (Q), Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (R), Altre attività di servizi (S); *Servizi (G-S):* Servizi di mercato (G-N), Altri Servizi (O-S); *Totale (B-S):* Industria (B-F), Servizi (G-S).

Ore di straordinario: numero di ore di lavoro svolte oltre le ore ordinarie. Le ore di lavoro domenicale, festivo o notturno sono comprese nello straordinario solo se esse non rientrano nell'orario normale dei turni di lavoro continui o avvicinati. Sono comprese anche le ore di lavoro supplementari per i part time, ovvero per quelle ore di lavoro prestate oltre l'orario originariamente pattuito nel contratto di part-time, ma sempre entro il limite del tempo pieno, ossia delle 40 ore settimanali fissate per legge o dell'eventuale minore orario del contratto di categoria applicato.

Ore retribuite: comprendono oltre alle ore effettivamente lavorate retribuite anche quelle non lavorate, ma retribuite a carico parziale o totale del datore di lavoro, come ferie annuali, giorni festivi, congedi per malattia, trasloco, matrimonio per il lavoratore dipendente, ecc. Sono quindi escluse le ore completamente a carico degli Istituti di previdenza ed assistenza (anche se anticipate dal datore di lavoro).

Posizione lavorativa dipendente: unità di analisi definita come il rapporto di lavoro dipendente tra un'impresa e un lavoratore con caratteristiche omogenee per qualifica professionale (apprendista, operaio, impiegato, dirigente), regime orario (part-time e full-time, distinguendo tra questi i contratti di lavoro a chiamata o intermittenti) e tipo di contratto (tempo determinato, compresi gli stagionali, e indeterminato), con almeno un'ora retribuita a carico dell'impresa. Nella rilevazione RCL-SES si considerano solo le posizioni lavorative retribuite interamente per il mese di ottobre.

Professioni: le professioni sono definite in base alla classificazione Cp2011 in uso in Italia che tiene conto del doppio vincolo metodologico imposto dal raccordo sia con la precedente classificazione del 2001 (Cp2001), sia con la classificazione adottata a livello internazionale, la International Standard Classification of Occupation (Isco-08). Le professioni sono organizzate in nove grandi gruppi in base al diverso livello di competenza richiesto per essere esercitate. I nove grandi gruppi sono a loro volta dettagliati, a seconda del campo di applicazione delle competenze, in 37 gruppi, 129 classi, 511 categorie e 800 unità professionali e più di 6.700 voci professionali.

Regime orario: definisce il periodo di lavoro degli occupati e lavoratori. Può essere a tempo pieno o a tempo parziale, quello a tempo parziale comporta un orario minore di quello a tempo pieno.

Retribuzione in natura: comprende i compensi in natura. Ne fanno parte il valore dei buoni pasti o la somministrazione di vitto tramite servizio mensa ad esclusione delle indennità sostitutive di mensa, in quanto pagamenti in denaro; le remunerazioni basate su *stock options* e sul trasferimento di azioni a titolo gratuito oppure ad un prezzo inferiore a quello di mercato; i compensi in beni e servizi forniti ai lavoratori dipendenti (*fringe benefits*). Questi ultimi comprendono il valore di beni e servizi prodotti dall'azienda e forniti gratuitamente o a prezzi scontati; fabbricati (alloggi) concessi in locazione, uso o comodato; auto aziendale per uso promiscuo o esclusivamente personale del dipendente; telefono cellulare per uso promiscuo o esclusivamente personale; beni e servizi acquistati da terzi e ceduti ai dipendenti a titolo gratuito a un prezzo inferiore a quello di mercato; servizi di trasporto da casa al lavoro; concessione di prestiti agevolati ai dipendenti; viaggi premio; servizi di consulenza ai dipendenti.

Retribuzione media annua: comprende la remunerazione in denaro e in natura ricevuta direttamente e regolarmente dal dipendente nell'anno di riferimento, incluse le trattenute fiscali e previdenziali; in linea con quanto viene fatto a livello europeo, per i dipendenti che, a causa di contratti di lavoro di durata variabile o a tempo ridotto, non hanno lavorato l'intero anno e/o a tempo pieno, la retribuzione viene ricalcolata riportandola all'anno intero e a tempo pieno (Full Time Full Year - FTFY).

Retribuzione oraria media nel mese: la retribuzione media oraria a cui si fa riferimento è relativa al mese di ottobre, mese convenzionalmente utilizzato a livello internazionale in quanto caratterizzato da bassa stagionalità (minori eventi di assenza o feste nazionali che riducono il numero dei giorni lavorati). Viene calcolata come rapporto tra la retribuzione percepita dai dipendenti nel mese di ottobre 2018 (escluse le retribuzioni in natura e le componenti non regolari, ma includendo le retribuzioni per ore straordinarie) e le ore retribuite dal datore di lavoro (incluse le ore lavorate ordinarie o straordinarie, le ore retribuite e non lavorate per ferie, festività, malattia a carico del datore).

Ripartizione geografica: aree definite a fini statistici come aggregazione di regioni, in modo da partizionare il territorio italiano. Secondo il primo livello della Nomenclatura unificata del territorio a fini statistici (NUTS1) sono: Nord-ovest (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia e Liguria), Nord-est (Bolzano/Bozen, Trento, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Veneto), Centro (Toscana, Lazio, Umbria e Marche), Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia e Calabria) e Isole (Sicilia e Sardegna).

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.

Unione europea (27): insieme dei Paesi della Unione europea dopo l'uscita della Gran Bretagna (2020): Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

Unione europea (28): insieme dei seguenti Paesi della Unione europea: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

Nota metodologica

L'indagine sulla struttura delle retribuzioni (RCL-SES 2018)

Nel quadro del Sistema europeo delle statistiche su retribuzioni e costo del lavoro, la Rilevazione sulla Struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro è una indagine con due edizioni, previste dal Regolamento del Consiglio 530/99 e relativi regolamenti attuativi, che si alternano ogni due anni: una con focus sulle componenti del costo del lavoro per impresa/istituzione (edizione *Labour Cost Survey* – LCS) e una con un focus sui differenziali retributivi per dipendente (edizione *Structure of Earning Survey* – SES).

L'obiettivo dell'edizione SES è quello di misurare i differenziali retributivi tra lavoratori all'interno e tra i Paesi dell'Unione europea.

Le principali informazioni richieste riguardano le caratteristiche del dipendente (sesso, età, istruzione), quelle della propria posizione lavorativa all'interno dell'impresa (data di assunzione, professione, orario, tipo di contratto, ecc.), e i dati retributivi ed orari relativi ad un mese, generalmente quello di ottobre^{iv} e all'intero anno di riferimento.

I dati dell'indagine vengono diffusi a due livelli: da un lato si produce un file di microdati utile per la ricerca, dall'altro si forniscono stime per una serie di caratteristiche del lavoratore, della unità economica e della posizione lavorativa. Tra queste hanno particolare rilevanza le stime di *benchmark* quadriennali per gli indicatori annuali del *Gender Pay Gap* (GPG). Tale indicatore è calcolato secondo le definizioni internazionali, con riferimento al mese di ottobre, come differenza percentuale tra la retribuzione lorda per ora retribuita dei maschi e delle femmine rapportata alla retribuzione maschile.

La popolazione di riferimento dell'indagine è costituita dai lavoratori dipendenti retribuiti interamente per il mese di ottobre, sia dalle Imprese e Istituzioni Private sia dalle Istituzioni Pubbliche, dei settori extra-agricoli (sezioni Ateco 2007 da B ad S), con almeno 10 dipendenti. La rilevazione italiana, dal 2014, copre anche la sezione O (Amministrazione pubblica e Difesa) opzionale per il regolamento europeo.

Per i due settori, privato e pubblico sono state utilizzate due differenti metodologie di indagine, implementando i rispettivi processi statistici già predisposti per l'edizione SES 2014. In particolare, per il settore privato, è stata designata un'indagine statistica diretta assistita dai dati amministrativi; mentre il processo statistico del settore pubblico, è stato completamente basato su un uso intensivo di dati amministrativi e di registro. Di seguito vengono brevemente illustrati entrambi i processi.

Per ulteriori approfondimenti:

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>

L'indagine RCL-SES 2018 per il settore privato

Alla base del processo statistico che riguarda il settore privato vi è il Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI), registro statistico tematico sul mercato del lavoro all'interno del Sistema dei Registri dell'Istat. I dati di tale registro sono stati impiegati in tutte le fasi della rilevazione: in fase di campionamento, consentendo la riduzione della numerosità campionaria; nel disegno del questionario, favorendone una notevole semplificazione attraverso l'eliminazione delle variabili disponibili da registro; durante il processo di controllo e correzione, dove i dati amministrativi sono stati utilizzati come parametri di riferimento, nella ricostruzione delle mancate risposte e infine nella produzione delle stime finali.

È stato dunque necessario progettare l'intero processo, tenendo conto dei tempi di disponibilità del registro. La disponibilità di RACLI, legata principalmente a quella dei dati INPS sulle dichiarazioni contributive, in versione provvisoria si ha nell'autunno dell'anno a+1 e, in versione definitiva, nella primavera dell'anno a+2. Pertanto, la versione provvisoria è stata utilizzata per il campionamento, per la precompilazione delle variabili del questionario e per i controlli durante la fase di raccolta dei dati, mentre la versione finale è stata utilizzata nelle fasi di controllo e correzione, per l'imputazione delle mancate risposte, per la calibrazione dei pesi dell'indagine ai totali noti e per la validazione dei dati.

Per ulteriori approfondimenti:

<https://www.istat.it/it/archivio/204531>

Il disegno campionario

Il disegno campionario per l'indagine SES 2018 è un campionamento a due stadi, effettuato separatamente per il settore privato e per il settore pubblico. Si riportano le principali caratteristiche del campionamento nel settore privato, per il pubblico si è adottata una metodologia molto simile.

Il campione di indagine per il settore privato è stato estratto dal registro RACLI 2018 provvisorio, disponibile a luglio 2019. Il campione è stato studiato per essere rappresentativo della popolazione di lavoratori presenti anche solo per sotto periodi del 2018, in modo da soddisfare sia il regolamento europeo che richiede dati sui dipendenti retribuiti per l'intero mese di ottobre, sia esigenze nazionali e specificamente quelle per produrre informazioni ausiliarie per il registro.

Nel primo stadio, le imprese sono selezionate all'interno degli strati ottenuti, come per la SES 2014, incrociando le divisioni Ateco 2007, le classi dimensionali e la ripartizione geografica di appartenenza della sede centrale dell'impresa. Le imprese con almeno 250 dipendenti sono state tutte incluse; per le altre imprese l'allocatione è stata effettuata utilizzando la tecnica multivariata di Bethel che determina il numero ottimale di unità per strato minimizzando l'errore atteso di determinate variabili target. In questo caso le variabili determinanti utilizzate per l'allocatione sono state la media della retribuzione oraria di ottobre e della retribuzione annua per impresa.

Al secondo stadio si sono selezionati i dipendenti nelle imprese estratte al primo stadio. Il numero di dipendenti estratti, per ogni impresa, è stato stabilito, in maniera predeterminata, in base alla dimensione dell'impresa, e la selezione è avvenuta stratificando sulla base della ripartizione geografica in cui il dipendente svolge l'attività lavorativa, del tipo di orario e della qualifica.

La disponibilità da registro di tali variabili molto correlate a quelle target del regolamento, permette di calcolare con buona approssimazione gli errori campionari delle stime dei parametri di interesse e di determinare una dimensione campionaria che soddisfi i requisiti attesi.

Tali caratteristiche, hanno consentito già a partire dal 2014, un ridimensionamento della dimensione campionaria rispetto al passato. Il campione teorico di indagine nel 2018 ha una numerosità di 22.099 imprese delle 189.123 con almeno 10 dipendenti presenti in ASIA e di 225.942 dipendenti retribuiti almeno un'ora nell'anno 2018, di cui circa il 70% retribuiti interamente per il mese di Ottobre. Il campione finale di lavoratori dipendenti retribuiti interamente ad ottobre, alla fine della fase di controllo e correzione è risultato di 141.138 dei 7.598.171 presenti nell'universo di riferimento.

Il questionario

Analogamente a quanto fatto per l'edizione del 2014, la progettazione del questionario della SES 2018 ha avuto come obiettivo principale quello di sfruttare la disponibilità delle fonti amministrative per aumentare la qualità dei dati e ridurre l'onere statistico sui rispondenti. A questo proposito le variabili disponibili in RACLI in grado di soddisfare i requisiti normativi non sono state incluse nel questionario: è stata quindi completamente eliminata la sezione relativa all'impresa; le variabili principali, derivate dal registro, sono state precompilate e rese modificabili dal rispondente se ritenute inesatte. Alle imprese si è chiesto di compilare solo le sub componenti per rilevare le informazioni richieste da regolamento e non coperte dal registro quali, tra le principali, anzianità lavorativa, professione, informazioni dettagliate sulle componenti della retribuzione e informazioni sulle ore di straordinario.

Il modello di rilevazione è stato strutturato in un numero di pagine pari al numero di dipendenti campionati. Ciascun foglio del questionario è stato suddiviso in tre sezioni; una prima relativa alle caratteristiche personali del dipendente e della posizione lavorativa occupata, una seconda riservata all'acquisizione dei dati retributivi e orari relativi ad ottobre, ed una terza relativa all'acquisizione dei dati retributivi e orari annuali. Completa il questionario una parte riservata alla rilevazione di informazioni, a livello di impresa, sulla Contrattazione Collettiva e Decentrata, non oggetto di questa pubblicazione.

La raccolta dei dati

Per la rilevazione dei dati nel settore privato, è stato predisposto un questionario web (sviluppato con il software Istat GINO++), corredato da istruzioni, note e tooltips auto compilato dalle unità rispondenti. È stata inoltre data la possibilità, utilizzata soprattutto dalle imprese con un numero elevato di dipendenti campionati, di predisporre un file dati utilizzando un tracciato record predefinito da caricare sull'applicativo on line utilizzando la funzionalità "Download e upload dati questionario". Al fine di garantire la qualità dei dati rilevati, sono stati inseriti dei controlli di coerenza e compatibilità allo scopo di impedire l'invio del questionario in presenza di errori.

Tutte le imprese hanno avuto accesso al questionario web tramite il Portale delle Imprese. Al fine di garantire una buona qualità della raccolta dei dati, durante tutto il corso della Rilevazione il contatto con le imprese è stato affidato sia ad operatori del Contact Center del Portale delle Imprese, attraverso un Numero Verde apposito, sia ad operatori Istat specializzati. Inoltre sono stati effettuati solleciti sia telefonici che tramite Posta elettronica certificata ai non rispondenti per ridurre al minimo le mancate risposte. In particolare, a causa del basso tasso di risposta rilevato a ridosso della scadenza prevista (23 marzo 2020), coincidente con il periodo critico dovuto alla pandemia, la data di scadenza è stata posticipata due volte per concludersi definitivamente il 30 giugno 2020.

Controllo e correzione e imputazione delle mancate risposte

Il complesso del disegno della rilevazione (campione, questionario e raccolta dati) ha consentito di ottenere uno dei tassi di risposta più alti per questo genere di indagini.

Con riferimento al campione di posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre, il tasso di risposta ha superato il 60% in termini di imprese e il 72% in termini di lavoratori campionati.

Il processo di controllo e correzione si è svolto in più fasi: il controllo durante l'acquisizione dei dati e un controllo e correzione post-raccolta dei questionari arrivati; infine si è proceduto all'integrazione dei dati mancanti. Nella prima fase, l'immissione dei dati da parte dei datori di lavoro è controllata tramite le regole presenti nel questionario di indagine. Le principali regole, oltre a quelle di non nullità e di positività, sono relative ai rapporti di coerenza tra le voci principali, ad esempio la retribuzione totale e le sue componenti. Il datore di lavoro aveva la possibilità di segnalare eccezioni tramite un apposito menù a tendina.

Il controllo e correzione post-raccolta dei questionari inviati, per quanto riguarda le variabili quantitative, oltre a verificare il rispetto delle precedenti regole, ne ha aggiunto altre deterministiche più fini fissando margini differenziati per tipologie di lavoratori particolari e distinguendo i criteri per il controllo e correzione dei lavoratori

full-time da quelli part-time. Le principali variabili sottoposte a controllo sono le retribuzioni mensili, le retribuzioni annuali e il numero di giorni lavorabili. I record che violavano una o più delle suddette regole sono stati imputati con procedure probabilistiche tramite donatore di minima distanza (sistema BANFF, Statistics Canada). Per quel che concerne le principali variabili qualitative (livello di istruzione, cittadinanza, posizione manageriale, anzianità aziendale), il controllo e correzione ha verificato, oltre alla presenza di valori accettabili tramite regole deterministiche, la coerenza tra di esse, imputando tramite donatore i valori inaccettabili (sistema SCIA che applica una generalizzazione del metodo di Fellego e Holt (1976) di localizzazione dell'errore).

Infine, i dati dei dipendenti delle imprese non rispondenti (28% su un totale di 142.075 osservazioni totali) sono stati ricostruiti desumendo le variabili principali dal registro RACLI ed imputando le variabili rimanenti tramite donatore di minima distanza individuato tenendo conto delle variabili di *matching* retribuzione del mese, retribuzione dell'anno e numero di ore retribuite nel mese.

Il processo per il settore pubblico

L'insieme delle unità economiche nel perimetro del settore pubblico corrisponde a quello indicato dal Registro statistico delle Istituzioni Pubbliche sul 2018. Le stime delle variabili target della rilevazione SES 2018 per i dipendenti del settore pubblico sono ottenute con l'uso esclusivo di dati derivati da registri e da fonti disponibili. Negli ultimi anni, l'Istat sta investendo nella costruzione di un sistema di Registri per ridurre il carico statistico sulle imprese e sulle Istituzioni e soddisfare le principali richieste informative nazionali e comunitarie. In questo contesto, è di recente costruzione il Registro del Lavoro-settore pubblico (RTL-settore pubblico) che insieme al Registro RACLI sul settore privato già noto costituiscono il Registro Tematico Lavoro (RTL).

Il RTL-settore pubblico, sviluppato per il 2018, si basa su una pluralità di dati: le dichiarazioni mensili UniEmens-ex-INPDAP (copre il settore pubblico) e UniEmens (copre i dipendenti con contratti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche per cui si pagano i contributi minori e i dipendenti di unità con natura economica privata ma appartenenti al settore pubblico) dell'INPS; il flusso mensile IGOP-NOIPA dei cedolini stipendiali (copre i dipendenti dei ministeri) della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) del Ministero dell'economia e delle finanze (MEF); le Certificazioni Uniche annuali dell'Agenzia delle Entrate (copre intera economia) e i dati aggregati del Conto Annuale - rilevazione censuaria sulle amministrazioni pubbliche - della RGS del MEF (copre il settore pubblico).

Il RTL viene usato non solo per la stima delle variabili ma anche per la definizione della lista di unità. Come già accennato sopra, l'insieme delle unità economiche sono quelle del Registro delle Istituzioni Pubbliche, ma al suo interno, l'insieme delle scuole per la copertura del settore dell'Istruzione è stato definito con l'ausilio del Registro del Lavoro-Settore pubblico.

La fonte essenziale per ottenere una stima delle variabili principali per la rilevazione SES è certamente il flusso IGOP-NOIPA. Essa garantisce la copertura di circa 1,6 milioni di dipendenti (su un totale di 3,5 milioni circa) appartenenti alle Istituzioni Pubbliche il cui datore di lavoro si è avvalso del sistema NOIPA del MEF per la trasmissione di tutti i dati giuridici ed economici. Per questa sottopopolazione di dipendenti fornisce informazioni dettagliate sulla composizione delle retribuzioni (salario tabellare, compenso per ore di straordinario, indennità di natura retributiva, ecc.).

Le variabili non disponibili da tutte le fonti presenti su RTL-settore pubblico, per tutti i lavoratori dipendenti o per una parte di loro, sono state stimate utilizzando metodi di imputazione (es. ore di straordinario, compenso per ore di straordinario, compenso per turni) o metodi di trascodifica basati su informazioni presenti (es. occupazione). L'intero processo è stato condotto sull'intera popolazione dei dipendenti del settore pubblico, da cui è stato poi estratto un campione di dipendenti per popolare il file di microdati rilasciato. Per il disegno campionario si rimanda alla tecnica usata per il settore privato. I dipendenti estratti sono 107.645 su 3.270.749 della popolazione totale.

Il Gender Pay Gap (GPG)

Il *Gender Pay Gap* è l'indicatore prodotto annualmente dai paesi membri dell'Ue in base a quanto previsto da un Gentlemen Agreement, per misurare il differenziale retributivo tra uomini e donne. L'indicatore è calcolato ogni quattro anni sulla base dell'indagine *Structure of Earnings Survey* (SES) e aggiornato dai vari paesi, tra due occasioni di indagine SES, sfruttando informazioni annuali.

Il GPG presentato, calcolato come la differenza percentuale delle retribuzioni orarie di uomini e donne in rapporto a quelle degli uomini, è un indicatore sensibile agli effetti di composizione (settore di attività economica, dimensione di impresa, professione, livello di istruzione, età, anzianità aziendale etc.). Per questo motivo, Eurostat sta sperimentando il calcolo di un *Adjusted GPG*, che, depurando l'indicatore dagli effetti di composizione possa essere più adatto a misurare i differenziali retributivi a parità di caratteristiche della unità economica, del lavoratore e della posizione lavorativa.

La calibrazione e gli errori campionari

I dati risultanti dal processo di controllo e correzione, sul sotto campione delle posizioni lavorative retribuite per l'intero mese di ottobre, sono stati sottoposti ad una procedura di calibrazione. Lo scopo di tale procedura è quello di aggiustare i pesi iniziali, in modo da meglio rappresentare l'universo di riferimento.

La procedura di calibrazione ha prodotto pesi che riproducono i totali di tre variabili sull'universo costruito a partire dal registro: il numero di posizioni lavorative, il numero di ore retribuite (al netto delle ore per straordinario) e le retribuzioni. Tutti i totali si riferiscono alle posizioni lavorative interamente retribuite ad ottobre. La calibrazione opera su gruppi che coinvolgono sempre l'attività economica (classificata in branche) e il sesso ed in aggiunta, alternativamente, la classe dimensionale, la ripartizione geografica dove è occupato il lavoratore, la classe di età del lavoratore, il tipo di orario ed il livello di istruzione.

Il coefficiente di variazione per la stima della media della retribuzione oraria di ottobre, ed il relativo intervallo di confidenza, sono presentati nel prospetto 2^o.

PROSPETTO 2. COEFFICIENTE DI VARIAZIONE E INTERVALLO DI CONFIDENZA PER LA STIMA DELLA MEDIA DELLA RETRIBUZIONE ORARIA DI OTTOBRE. Anno 2018, valori percentuali

Stima Puntuale		15,8
Errore relativo (CV)		0,00336
Semi ampiezza dell'intervallo	$(\text{Stima puntuale} \times \text{Errore relativo}) \times 1,96 = 15,8 \times 0,00336 \times 1,96 =$	0,104
Limite inferiore dell'intervallo di confidenza		15,7
Limite superiore dell'intervallo di confidenza		15,9

Fonte: Istat, Rilevazione RCL-SES Anno 2018

La diffusione degli indicatori della Rilevazione RCL-SES

Indicatori dall'indagine RCL-SES sono diffusi nel file Excel allegato alla presente Statistica Report.

Indicatori relativi all'indagine RCL-SES sono disponibili nella banca dati Eurostat all'indirizzo <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

I micro dati della rilevazione RCL-SES saranno resi disponibili nell'Archivio dei micro dati "Armida".

Note

ⁱ La retribuzione annua comprende la remunerazione in denaro e in natura ricevuta direttamente e regolarmente dal dipendente nell'anno di riferimento, incluse le trattenute fiscali e previdenziali; in linea con quanto viene fatto a livello europeo, per i dipendenti che, a causa di contratti di lavoro di durata variabile o a tempo ridotto, non hanno lavorato l'intero anno e/o a tempo pieno, la retribuzione viene ricalcolata riportandola all'anno intero e a tempo pieno (Full Time Full Year - FTFY).

ⁱⁱ La retribuzione media oraria si riferisce al mese di ottobre, convenzionalmente utilizzato a livello internazionale in quanto caratterizzato da bassa stagionalità, dovuta a un ridotto numero di eventi di assenza o feste nazionali (che riducono il numero dei giorni lavorati); l'indicatore viene calcolato come rapporto tra la retribuzione percepita dai dipendenti (escluse le retribuzioni in natura e le componenti non regolari, ma comprensive delle retribuzioni per ore straordinarie) e le ore retribuite dal datore di lavoro (incluse le ore lavorate - ordinarie o straordinarie e le ore retribuite ma non lavorate per ferie, festività, malattia a carico del datore).

ⁱⁱⁱ Come per gli altri settori, nel settore dell'Istruzione le ore retribuite ordinarie registrate dalla Rilevazione sono determinate dai contratti collettivi. Va tuttavia menzionato che gli insegnanti svolgono ore di lavoro non previste dal contratto: si tratta delle ore svolte oltre l'orario scolastico, per esempio per la correzione dei compiti, la preparazione delle lezioni, ecc..

^{iv} L'Eurostat lascia facoltà ai Paesi della Ue di selezionare un mese indicativo per la rilevazione, caratterizzato da minori tassi di assenza per malattia, bassa stagionalità della produzione e in cui non siano presenti feste nazionali che riducono il numero dei giorni lavorati. Per la gran parte dei Paesi, tra cui l'Italia, i dati mensili fanno riferimento al mese di ottobre.

^v Si presenta qui l'errore campionario sul totale del parametro principale delle statistiche di tale rilevazione. Un maggiore dettaglio analitico sarà presente nel Quality Report della rilevazione disponibile sul sito Eurostat nel corso del 2021.

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Marilena Ciarallo
ciarallo@istat.it

Francesca Ceccato
ceccato@istat.it