

LA STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI IN ITALIA | ANNO 2022

Differenze retributive per genere, generazione, livello di istruzione e tipo di contratto

Nel 2022 la retribuzione oraria media, nelle unità economiche con almeno 10 dipendenti, tra le donne è pari a 15,9 euro (0,5 euro inferiore alla media calcolata su tutti i dipendenti) e tra gli uomini è pari a 16,8 euro (0,4 euro superiore).

Il differenziale retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) è più marcato tra i laureati (16,6%, un valore circa triplo di quello medio) e tra i dirigenti (30,8%).

I giovani under 30 guadagnano il 36,4% in meno rispetto agli over 50 (38,5% tra gli uomini, 33,3% tra le donne), i lavoratori con contratto a tempo determinato percepiscono il 24,6% in meno di chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Livelli retributivi medi particolarmente elevati caratterizzano il settore delle Attività finanziarie e assicurative (25,9 euro l'ora), mentre i più bassi si registrano in quello dei servizi di alloggio e di ristorazione (10,9 euro).

Tra i lavoratori dipendenti, il 10% che guadagna di meno viene retribuito al massimo con 8,8 euro l'ora, mentre il 10% che guadagna di più supera i 26,6 euro.

16,4euro

La retribuzione oraria media

12 euro per i *part-time* e 17,3 euro per i *full-time*.

37.302euro

La retribuzione lorda media annua

5,6%

Il differenziale retributivo di genere (*Gender Pay Gap*)

15,9%, nel comparto a controllo privato e 5,2% nel comparto a controllo pubblico.

www.istat.it

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

CONTACT CENTRE
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 2022. Come previsto dalle norme comunitarie, la rilevazione riguarda i lavoratori dipendenti retribuiti nell'intero mese di ottobre 2022 nelle unità economiche (imprese e istituzioni pubbliche) con almeno 10 dipendenti.

Retribuzione media annua più alta nell'Industria in senso stretto

Nel 2022 la retribuzione lorda annua per dipendente, ricondotta ad anno intero e tempo pienoⁱ, è pari in media a 37.302 euro.

Le lavoratrici dipendenti guadagnano 6mila euro in meno dei lavoratori (33.807 euro contro 39.982).

La retribuzione annuale risulta massima, pari a 38.760 euro, nel comparto dell'Industria in senso stretto e raggiunge il valore minimo di 32.202 euro nel settore delle Costruzioni.

Nelle unità economiche a controllo pubblico (controllo economico prevalente di tipo pubblico) la retribuzione lorda annua è pari a 39.670 euro e in quelle a controllo privato (controllo economico prevalente di tipo privato) è di 36.034 euro.

Anche con riferimento alla retribuzione media oraria (riferita al mese di ottobreⁱⁱ), pari a 16,4 euro, le donne vengono retribuite circa un euro in meno rispetto agli uomini (rispettivamente 15,9 e 16,8 euro).

Il differenziale retributivo di genere (*Gender Pay Gap* o GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uominiⁱⁱⁱ, nel 2022 è pari al 5,6%.

Le retribuzioni orarie più elevate (19,6 euro sul totale, 18,6 per le donne e 21,2 per gli uomini) si registrano nel macrosettore degli Altri servizi e sono dovute alla presenza, al suo interno, del settore dell'Istruzione (che occupa circa un terzo dei dipendenti del macrosettore) dove, per il personale docente, il numero di ore di servizio (nominale) risulta particolarmente basso^{iv}. Le Costruzioni sono invece il settore con le retribuzioni orarie più basse (13,7 euro) sia per le donne sia per gli uomini (rispettivamente 13,1 e 13,8 euro).

D'altra parte il GPG raggiunge i valori più elevati nei Servizi di mercato (il 14,1%) e nell'Industria in senso stretto (il 13,2%).

Infine, la retribuzione oraria è di 20,4 euro nelle unità economiche a controllo pubblico e di 14,4 euro in quelle a controllo privato.



RETRIBUZIONE E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE

Anno 2022, 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)	34.117	40.370	38.760	13,8	16,0	15,4	13,2
Costruzioni (F)	31.866	32.247	32.202	13,1	13,8	13,7	5,1
Servizi di mercato (G-N)	33.375	39.380	36.891	13,3	15,5	14,6	14,1
Altri servizi (O-S)	34.085	42.532	37.356	18,6	21,2	19,6	12,2
Totale (B-S)	33.807	39.982	37.302	15,9	16,8	16,4	5,6

*Riferita al mese di ottobre 2022

Divari retributivi per livello di istruzione più marcati tra gli uomini

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

Rispetto a un lavoratore che possiede al più un livello di istruzione secondaria inferiore (in passato la licenza media), chi possiede il titolo di istruzione secondaria di secondo grado (diploma) percepisce il 18,5% in più e il divario sale al 58,8% per chi ha raggiunto un livello di istruzione terziaria (laurea e oltre).

La retribuzione media annua più elevata si registra tra i lavoratori con almeno la laurea nel comparto dell'Industria in senso stretto (56.404 euro), mentre la retribuzione più bassa si rileva tra i lavoratori con al più la licenza media nel comparto dei Servizi di mercato (27.067 euro).

I divari retributivi più marcati per livello di istruzione, nel comparto Servizi, si osservano per i Servizi di mercato: i dipendenti con un diploma percepiscono il 25,3% in più di chi ha al massimo la licenza media e il divario sale all'87,9% per chi ha conseguito la laurea; di contro, il comparto degli Altri servizi è quello con i divari più contenuti e le differenze scendono rispettivamente all'11,8% (per i diplomati) e al 39,6% (per chi ha conseguito una laurea).

Se si considera anche il genere, la retribuzione media annua più bassa è quella delle donne con al più la licenza media (26.003 euro), la più alta è quella degli uomini con livello di istruzione terziaria (56.104 euro). A parità di livello di istruzione, i dipendenti uomini hanno retribuzioni medie annue sempre superiori alle donne, con un divario che aumenta al crescere del livello di istruzione: si ferma al 19,9% tra i dipendenti con al massimo la licenza media, sale al 20,5% se l'istruzione è secondaria superiore e raddoppia, raggiungendo il 39,9%, per l'istruzione terziaria.

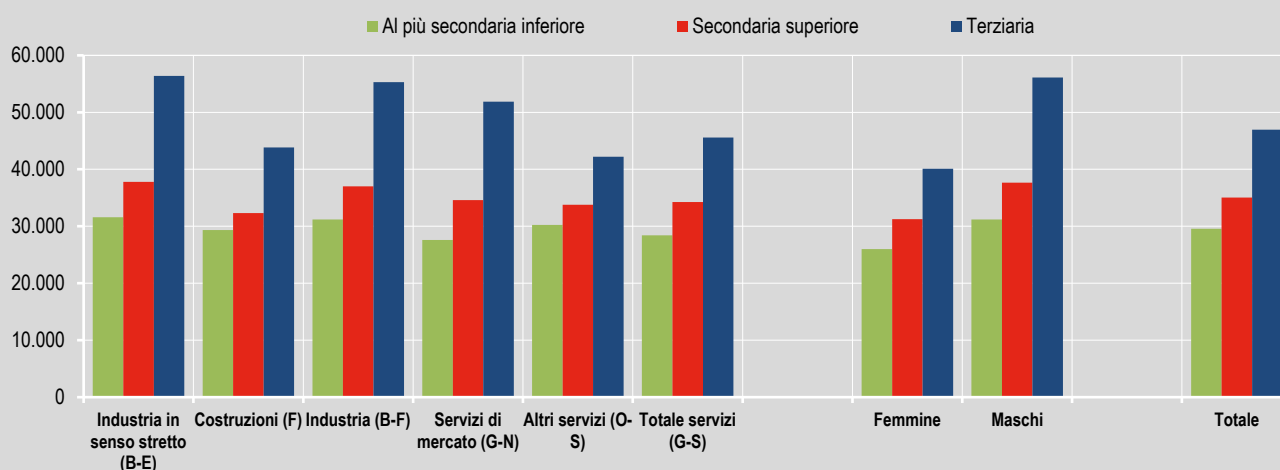
Il rendimento del titolo di studio in termini retributivi è diverso per uomini e donne, soprattutto se si tratta di dipendenti con istruzione terziaria. Se infatti la retribuzione delle donne diplomate è del 20,2% superiore a quella delle donne con al più la licenza media (un divario del tutto simile a quello degli uomini, pari al 20,7%), quella delle donne con istruzione terziaria lo è del 54,2%, una differenza decisamente inferiore a quella rilevata per gli uomini (79,9%).

Oltre che al crescere del titolo di studio, le retribuzioni annue crescono all'aumentare dell'età del lavoratore, in misura maggiore per i dipendenti uomini. Rispetto alla retribuzione dei lavoratori più giovani (tra i 14 e i 29 anni), quella degli over50 tra gli uomini è superiore del 65,5%, differenza che si ferma al 38,6% tra le donne.

Infine, le retribuzioni annue dei dipendenti con contratto a termine sono inferiori, mediamente, del 31,8% a quelle di chi ha un contratto a tempo indeterminato (rispettivamente pari a 26.392 e 38.692 euro). Se si considera anche il genere, il divario retributivo tra uomini e donne aumenta nel passaggio tra contratto a tempo determinato - più diffuso tra le donne - e contratto a tempo indeterminato: nel primo caso le donne hanno una retribuzione annua inferiore del 6,3% a quella degli uomini, differenza che diventa del 15,6% in caso di contratto a tempo indeterminato.

FIGURA 1. RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, SETTORE DI ATTIVITÀ E SESSO

Anno 2022, valori in euro



Meno ore retribuite nell'anno per le donne

In Italia, le ore mediamente retribuite per dipendente nel corso del 2022, ottenute come somma di ore ordinarie e ore di lavoro straordinario, risultano pari a 1.693, salgono a 1.732 nel Nord-est, a 1.723 nel Nord-ovest e a 1.713 nel Centro e scendono a 1.595 nel Sud e a 1.581 nelle Isole.

Le ore retribuite per le donne sono inferiori a quelle degli uomini del 15,1% - in media sono 1.539 a fronte delle 1.812 ore degli uomini – anche per effetto della maggiore diffusione di contratti con orario *part-time*. Nelle imprese con almeno 10 dipendenti, infatti, la percentuale di lavoratrici *part-time*, sul totale degli occupati, è più che doppia rispetto a quella degli uomini (12,3%, contro 5,2%) (Figura 2).

Al Sud e nelle Isole, le ore retribuite sono inferiori a quelle del resto del Paese sia per uomini sia per donne e la differenza di genere aumenta, rispettivamente al 17,9% e al 17,1%, nonostante la quota di uomini in *part-time*, circa doppia rispetto alle altre ripartizioni, sia inferiore a quella femminile di soli 2,4 punti percentuali nel Sud e di 4,2 punti nelle Isole.

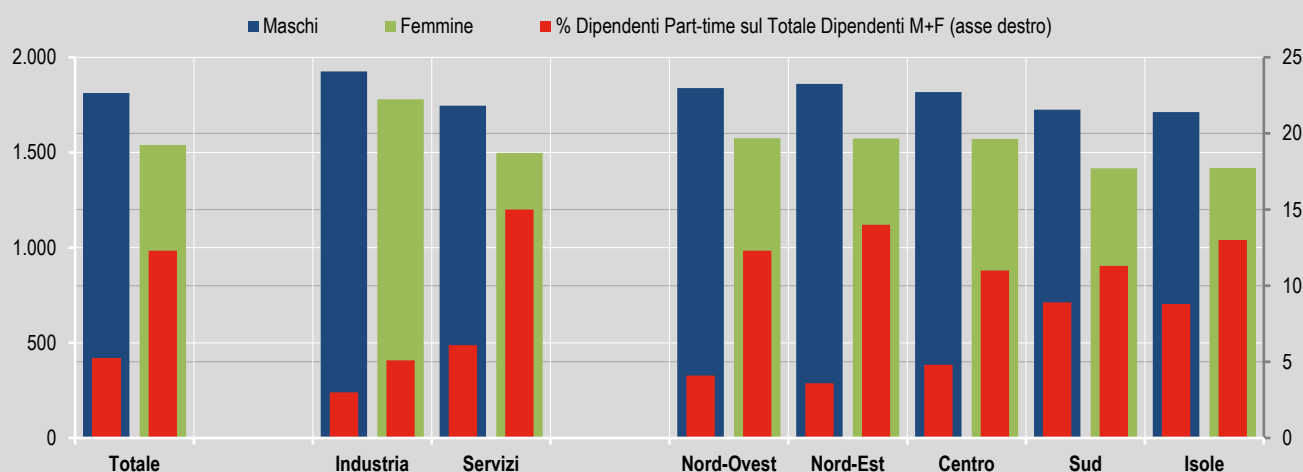
Nel Nord-est e nel Nord-ovest il numero di ore mediamente retribuite è alto anche tra le donne, malgrado la marcata diffusione di contratti *part-time* soprattutto nel Nord-est (pari al 14%); la differenza con le ore retribuite degli uomini è inferiore alla media nel Nord-ovest, dove si attesta al 14,3%.

Nei Servizi le ore mediamente retribuite (1.620) sono circa 300 in meno rispetto all'Industria (1.891) e la componente *part-time* tra le donne è decisamente più alta (15%, contro 6,1% tra gli uomini), contribuendo alla differenza di genere nelle ore mediamente retribuite (nei Servizi si attesta al 14,2%).

Nel comparto industriale, il settore Industrie tessili e quello della confezione di articoli di abbigliamento, pelli ed accessori mostrano il numero di ore retribuite mediamente più basso (1.802 ore), il settore Fabbricazione di mezzi di trasporto quello più alto (1.971 ore); tra i Servizi di mercato, quelli di alloggio e di ristorazione si attestano a 1.374 ore, valore di circa 450 ore inferiore a quello registrato nei Servizi di informazione e comunicazione (1.825 ore). Infine, il settore dell'Istruzione si caratterizza per un basso numero di ore (1.266) e una netta prevalenza femminile e si contrappone al valore elevato osservato per l'Amministrazione Pubblica e Difesa e Assicurazione Sociale Obbligatoria (1.822 ore), quest'ultimo caratterizzato da una componente maschile decisamente maggioritaria.

Le ore annue retribuite crescono all'aumentare dell'età: 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 10,6% (-12,3% se uomini, -10,7% se donne). A seconda dei macrosettori economici di appartenenza, il divario generazionale varia tra il 7,1% e il 15,1% per le donne e tra il 9,7% e il 15,6% per gli uomini. 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 7,7% (nel Nord-est) e il 18,3% (nelle Isole) per le donne e tra il 9,8% (nel Nord-est) e il 17,8% (nel Sud) per gli uomini.

FIGURA 2. ORE MEDIE ANNUE E DIPENDENTI CON REGIME ORARIO PART-TIME PER SESSO, MACRO SETTORE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. Anno 2022, valori assoluti in media annua e valori percentuali



Elevate le differenze per età e livello di istruzione nella retribuzione oraria

La retribuzione oraria, pari in media a 16,4 euro, mostra differenze molto marcate tra generazioni e per titolo di studio. Tra i giovani under30 la retribuzione media oraria (11,9 euro) è del 36,4% inferiore a quella dei dipendenti over50 (18,7 euro) e del 24,7% inferiore a quella di coloro che hanno un'età compresa tra i 30 e i 49 anni (15,8 euro).

I dipendenti meno istruiti (con un titolo di studio al più secondario inferiore) hanno una retribuzione oraria pari in media a 12,4 euro, inferiore del 17,3% a quella dei dipendenti con istruzione secondaria superiore (tra i quali è pari a 15 euro) e del 43,6% a quella dei dipendenti con istruzione terziaria (22 euro).

I dipendenti con contratto a tempo determinato percepiscono il 24,6% in meno rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato (la retribuzione è rispettivamente di 12,9 e 17,1 euro) e coloro che hanno un regime orario ridotto mostrano una retribuzione oraria che in media è inferiore del 30,6% a quella di chi ha un regime orario a tempo pieno.

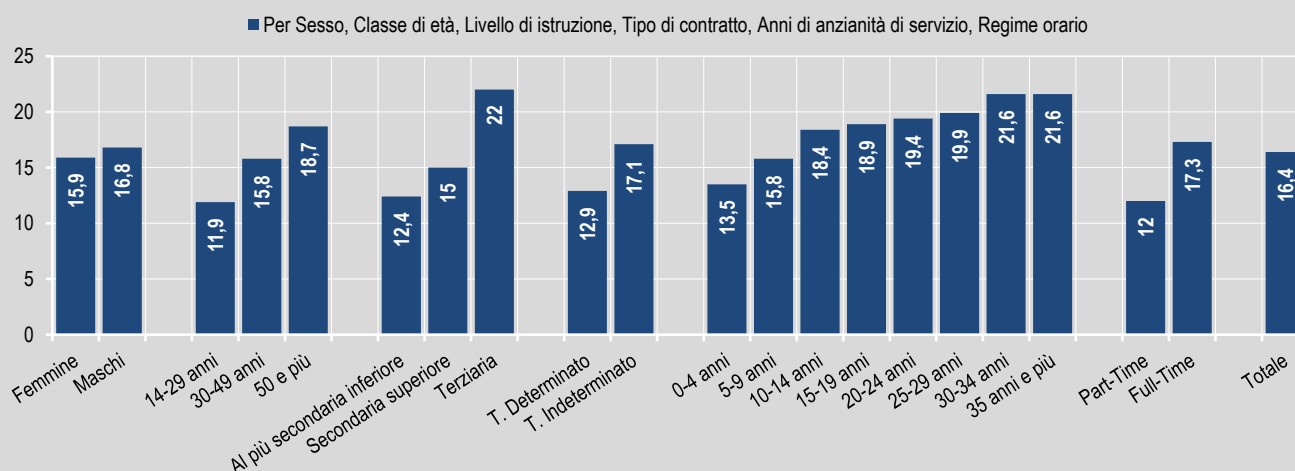
Osservando le differenze per classe di anzianità lavorativa in azienda, la retribuzione oraria maggiore si registra dai 30 anni di anzianità (21,6 euro l'ora), attestandosi a 1,6 volte la retribuzione oraria di chi ha meno di 5 anni di anzianità. L'aumento più significativo si ha nel passaggio da 0-4 ai 5-9 anni di anzianità (+17%) e tra 5-9 e 10-14 anni di anzianità (+16,5%). La retribuzione oraria degli uomini supera sempre quella delle donne, per qualsiasi anzianità lavorativa, pur aumentando per entrambi al crescere degli anni di lavoro.

Le retribuzioni medie orarie più basse caratterizzano il Sud (15,7 euro), immediatamente seguito dal Nord-est (15,9 euro); quelle più alte si registrano nel Centro (17 euro).

Infine, la retribuzione media oraria aumenta al crescere della dimensione dell'unità economica: le più piccole (tra i 10 e i 49 dipendenti) hanno la più bassa retribuzione media oraria (12,8 euro l'ora), mentre le più grandi (con almeno 1000 dipendenti) hanno quella più alta (19,2 euro l'ora).

FIGURA 3. RETRIBUZIONE ORARIA PER ALCUNE CARATTERISTICHE.

Ottobre 2022, valori in euro



La retribuzione oraria media delle donne è del 5,6% inferiore a quella degli uomini

In Italia, nel 2022, il GPG, ovvero il differenziale di genere nelle retribuzioni orarie medie, si attesta al 5,6% (Figura 4): la retribuzione oraria media maschile è pari a 16,8 euro e quella femminile a 15,9 euro. Il *gap* tende ad ampliarsi tra i laureati (16,6%), tra i quali la retribuzione media oraria è di 20,3 euro per le donne e di 24,3 euro per gli uomini, ma anche tra i dipendenti con al più l'istruzione secondaria inferiore (15,2%), sebbene su livelli retributivi orari decisamente più bassi (11,1 euro per le donne e 13,1 euro per gli uomini). Il GPG più contenuto (10,7%) si osserva tra chi ha conseguito un titolo di studio secondario superiore, titolo più diffuso sia tra gli uomini che tra le donne, in corrispondenza di retribuzioni orarie di 14 euro per le diplomate e di 15,7 euro per i diplomati.

Il *gap* salariale aumenta tra le professioni con una ridotta presenza femminile: nel gruppo dei Dirigenti, raggiunge un valore del 30,8% in corrispondenza delle retribuzioni orarie più alte, sia per le donne (34,5 euro) sia per gli uomini (49,8 euro); segue il gruppo delle Forze Armate (27,7%), con valori della retribuzione oraria pari a 16,9 euro e 23,4 euro rispettivamente, e quello degli Artigiani e operai specializzati (17,6%), per i quali le retribuzioni orarie ammontano a 10,6 euro per le donne e 12,8 euro per gli uomini.

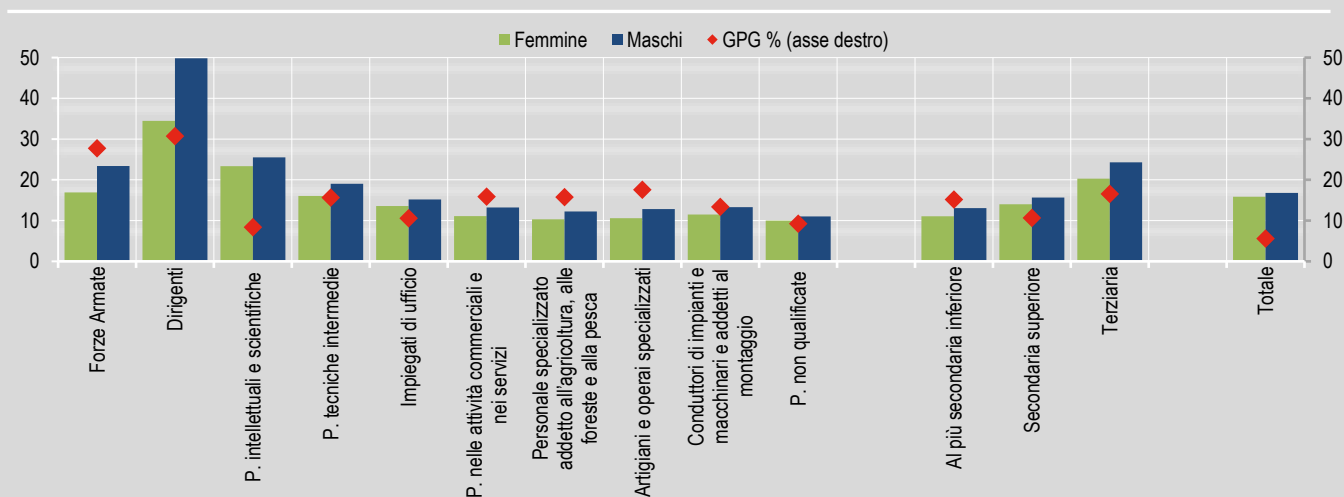
Tralasciando il Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca, che nel campo di osservazione della rilevazione ha una ridotta rappresentatività, il più basso GPG si registra nelle Professioni intellettuali e scientifiche (8,4%) e nelle Professioni non qualificate (9,3%), caratterizzate anche da retribuzioni orarie particolarmente basse (10 euro per le donne e 11 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 23,4 euro tra le donne e a 25,5 euro tra gli uomini), un basso livello del GPG (8,4%) e una marcata presenza di lavoratrici donne.

Uno dei fattori che nel nostro Paese concorre 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 unità economiche, imprese e istituzioni, private sulle quali il controllo privato è totale o prevalente). Se infatti il GPG nel comparto a controllo privato è pari al 15,9%, nel comparto a controllo pubblico scende al 5,2%. In quest'ultimo le donne sono la maggioranza (55,6% dei dipendenti), hanno un elevato livello di istruzione e la più alta retribuzione oraria: tra le laureate la retribuzione oraria arriva a 23 euro ed è di ben 6,9 euro superiore a quelle delle laureate nel comparto privato; tra gli uomini la differenza si riduce a 4,1 punti, con retribuzioni orarie pari a 26,6 euro nel pubblico e a 22,5 euro nel privato.

FIGURA 4. RETRIBUZIONE ORARIA PER SESSO, PROFESSIONE E LIVELLO DI ISTRUZIONE, E GPG.

Ottobre 2022, valori in euro e valori percentuali



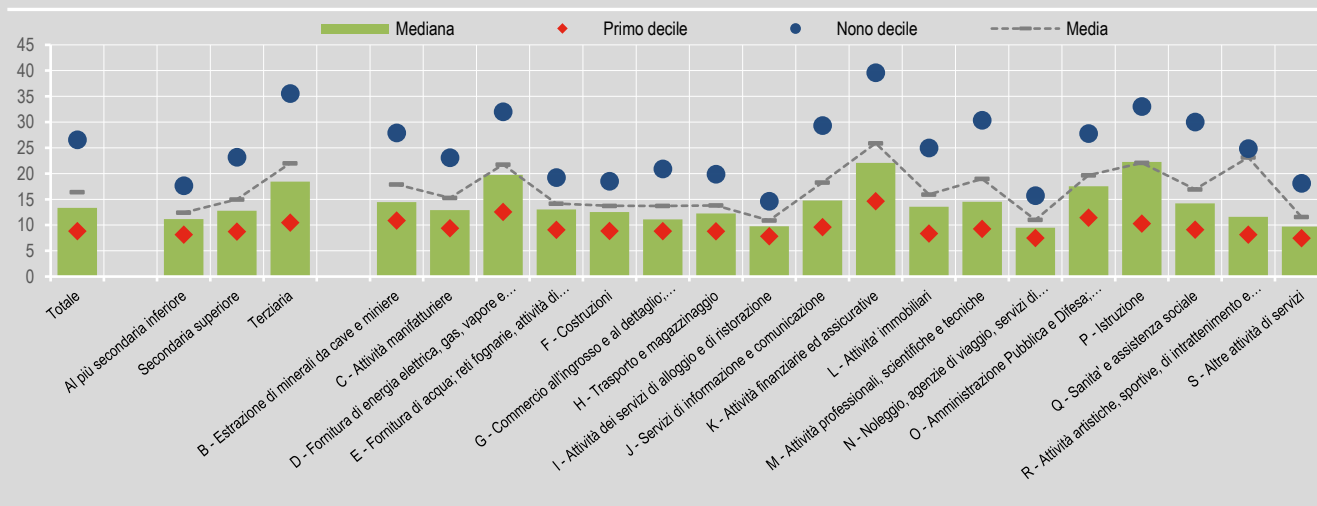
Retribuzioni orarie elevate caratterizzano il settore Attività finanziarie e assicurative

La retribuzione oraria presenta una elevata variabilità tra i dipendenti e il valore mediano, pari a 13,35 euro l'ora, è inferiore di circa 3 euro rispetto a quello medio. Tra i lavoratori dipendenti, il 10% che guadagna di meno viene retribuito al massimo con 8,8 euro l'ora (valore del primo decile), mentre la retribuzione oraria del 10% che guadagna di più supera i 26,6 euro (valore del nono decile); il rapporto tra i valori dei suddetti decili indica una significativa variabilità, essendo il secondo oltre tre volte il primo.

Nel dettaglio, la presenza di retribuzioni particolarmente elevate caratterizza il settore Attività finanziarie e assicurative, in cui si registra il valore più elevato del nono decile (39,6 euro), del valore medio (25,9 euro) e anche del primo decile (14,6 euro), con una variabilità inferiore alla media (il valore del rapporto si ferma a 2,7). Una elevata variabilità retributiva associata alla presenza di retribuzioni orarie particolarmente elevate, contraddistingue i settori Istruzione, Sanità e assistenza sociale, Attività professionali, scientifiche e tecniche, Servizi di informazione e comunicazione, per i quali il valore del nono decile è oltre tre volte quello del primo.

La variabilità della retribuzione oraria, misurata dal rapporto tra decili, aumenta all'aumentare del livello di istruzione: tra i dipendenti con al massimo la licenza media il rapporto tra il nono e il primo decile è pari a 2,2, sale a 2,7 per chi ha un diploma e arriva a 3,4 per chi ha conseguito la laurea.

FIGURA 5. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIA, MEDIANA E PRIMO E NONO DECILE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Ottobre 2022



Il 10,7% dei dipendenti è a bassa retribuzione oraria (*low-wage earners*)

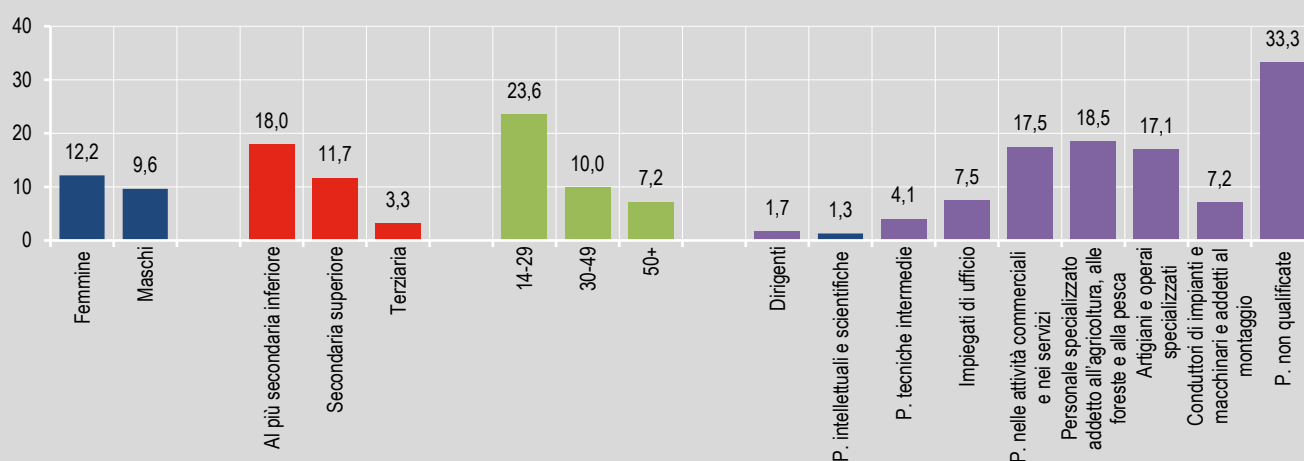
A livello europeo i *low-wage earners*, ossia i dipendenti a bassa retribuzione oraria, sono definiti come coloro che hanno una retribuzione oraria uguale o inferiore ai due terzi del valore mediano nazionale. Nel 2022, in Italia, tale soglia corrisponde a 8,9 euro l'ora.

L'incidenza dei dipendenti a bassa retribuzione è pari al 10,7%, è più alta tra le donne (12,2% contro 9,6% degli uomini), i giovani (fino a 29 anni, 23,6%) e i dipendenti con titolo di studio inferiore al diploma (18%); quote decisamente elevate si osservano anche tra chi esercita professioni non qualificate (33,3%) e tra chi lavora nelle attività commerciali e nei servizi (17,5%).

La percentuale più bassa di *low-wage earners* si rileva tra i dipendenti delle Professioni intellettuali e scientifiche (1,3%) e tra i Dirigenti (1,7%), tra i dipendenti con livello di istruzione terziaria (3,3%) e tra gli ultra cinquantenni (7,2%).



FIGURA 6. LOW-WAGE EARNERS PER SESSO, LIVELLO DI ISTRUZIONE, CLASSE DI ETÀ E PROFESSIONE. Anno 2022, valori percentuali



Glossario

Anzianità aziendale: indica l'anzianità maturata dalla data di immissione in servizio presso l'unità economica 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).

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 dell'unità economica: è definita in base al numero di posizioni lavorative dipendenti medie annue del Registro Tematico del Lavoro.

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.

Età: indica l'età anagrafica espressa in anni compiuti al 31 dicembre 2022 (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.

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. In questa Statistica report i gruppi ISCED sono accorpate in: Istruzione al più secondaria inferiore (vedi Titolo di studio al più secondario inferiore), Istruzione secondaria superiore (vedi Titolo di studio secondario superiore) e Istruzione terziaria (vedi Titolo di studio terziario).

Low-wage earners: o lavoratori dipendenti a bassa retribuzione sono i lavoratori che percepiscono una retribuzione oraria uguale o 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 avvicendati. 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).

Professioni: le professioni sono definite in base alla classificazione Cp2021 in uso in Italia che tiene conto del doppio vincolo metodologico imposto dal raccordo sia con la precedente classificazione (Cp2011), 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 40 gruppi, 130 classi, 510 categorie e 813 unità professionali e più di 6.800 voci professionali (queste ultime voci sono soltanto degli esempi, presentati per facilitare l'utilizzo della classificazione).

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 pasto o la somministrazione di vitto tramite servizio mensa; 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 oppure 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 2022 (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/Vallée d'Aoste, 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.

Titolo di studio al più secondario inferiore: comprende i titoli di istruzione fino alla scuola secondaria inferiore (diploma di scuola secondaria di I grado). Sono inclusi in questo gruppo anche coloro che, in possesso del diploma di scuola secondaria di I grado, hanno conseguito una qualifica professionale regionale di primo livello con durata inferiore ai due anni.

Titolo di studio secondario superiore: comprende i titoli di istruzione secondaria superiore e post secondaria non terziaria. Per il sistema di istruzione italiano sono i seguenti (alcuni non più a regime): diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di 2-3 anni, diploma di maturità/diploma di istruzione secondaria superiore (di II grado) che permette l'iscrizione all'Università; attestato IeFP di qualifica professionale (operatore)/diploma professionale IFP di tecnico; qualifica professionale regionale di primo livello con durata di almeno due anni; qualifica professionale regionale post qualifica/post diploma di durata uguale o superiore alle 600 ore; certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

Titolo di studio terziario: comprende i titoli Universitari, Accademici (AFAM), i Diplomi di tecnico superiore ITS e altri titoli terziari non universitari. Sono inclusi i titoli post-laurea o post-AFAM.

Nota metodologica

L'indagine sulla struttura delle retribuzioni (RCL-SES 2022)

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 Earnings Survey* – SES).

L'obiettivo dell'edizione SES è quello di misurare i differenziali retributivi tra lavoratori dipendenti e consentire di effettuare confronti 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'unità economica (data di assunzione, professione, orario, tipo di contratto, ecc.), e i dati retributivi ed orari relativi ad un mese, generalmente quello di ottobre^v 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, di Imprese e Istituzioni Private e di Istituzioni Pubbliche, operanti nelle sezioni Ateco 2007 da B ad S e con almeno 10 dipendenti. Le unità della sezione A (agricoltura) sono escluse dall'universo di riferimento, mentre la sezione O (Amministrazione pubblica e Difesa, Assicurazione Sociale Obbligatoria) è ritenuta opzionale dal Regolamento europeo. Fin dall'edizione 2014 l'Italia fornisce dati anche per la sezione O.

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 2018. In particolare, per il settore privato, è stata disegnata 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. Si segnala che tra il 2018 e il 2022 i miglioramenti di processo nell'implementazione dei registri statistici limitano fortemente la possibilità di confronti diretti. 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 2022 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), confluito come modulo nel Registro Tematico del Lavoro all'interno del Sistema dei Registri dell'Istat. I dati di RACLI sono stati impiegati in tutte le fasi della rilevazione: nel campionamento, consentendo la riduzione della numerosità campionaria; nel disegno del questionario, favorendone una notevole semplificazione attraverso l'eliminazione delle variabili disponibili da registro nel controllo e correzione, dove i dati amministrativi sono stati utilizzati come parametri di riferimento, nella ricostruzione delle mancate risposte e nella produzione delle stime finali.

È stato dunque necessario progettare l'intero processo, tenendo conto dei tempi di disponibilità del registro, legata principalmente a quella dei dati INPS sulle dichiarazioni contributive. La disponibilità di RACLI, in versione provvisoria si ha entro l'estate 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 definitiva 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 2022 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 2022 provvisorio, disponibile a settembre 2023. Il campione è stato studiato per essere rappresentativo della popolazione di lavoratori presenti anche solo per sotto periodi del 2022, 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 le rilevazioni SES 2014 e 2018, incrociando le divisioni Ateco 2007, le classi dimensionali e la ripartizione geografica di appartenenza della sede centrale dell'unità economica. Le unità con almeno 250 dipendenti sono state tutte incluse; per le altre l'allocazione 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'allocazione sono state la media della retribuzione oraria di ottobre e della retribuzione annua per unità economica.

Al secondo stadio si sono selezionati i dipendenti nelle imprese estratte al primo stadio. Il numero di dipendenti estratti, per ogni unità, è stato stabilito, in maniera predeterminata, in base alla dimensione dell'unità, 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 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'ottimizzazione della dimensione campionaria rispetto al passato. Il campione teorico di indagine nel 2022 ha una numerosità di 24.017 unità delle 205.372 con almeno 10 dipendenti presenti in ASIA e di 248.971 dipendenti retribuiti almeno un'ora nell'anno 2022, di cui circa il 64% 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 158.180 degli 8.327.018 presenti nell'universo di riferimento.

Il questionario

La progettazione del questionario della SES 2022, come nelle precedenti due edizioni, 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. Le variabili disponibili in RACLI in grado di soddisfare i requisiti normativi non sono state dunque incluse nel questionario. Altre variabili principali, derivate da registro, sono state precompilate, ma rese modificabili dal rispondente. Alle unità rispondenti si è chiesto di compilare alcune informazioni su sub componenti di ore e retribuzioni, per rilevare le informazioni richieste da regolamento e non coperte dal registro, Ad esempio sono richieste informazioni su anzianità lavorativa, professione, componenti della retribuzione e 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 ai dati retributivi e orari annuali. Completa il questionario una parte riservata alle informazioni sulla compilazione, non oggetto di questa pubblicazione.

La raccolta dei dati

La rilevazione diretta dei dati, che come detto si è svolta soltanto presso le unità del settore privato, si è avvalsa di un questionario *web* (sviluppato con il software Istat GINO++). Il questionario, corredato da istruzioni, note e suggerimenti è auto compilato dalle unità rispondenti. Data la presenza di dati personali è stata predisposta una procedura rafforzata che prevede la formulazione esplicita di una delega con l'indicazione dei compilatori, che vengono con questa delega autorizzati al trattamento dei dati personali. Per supportare soprattutto le imprese che dovevano compilare un numero elevato di moduli dipendente, è stata riproposta 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 esclusivamente 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 ai non rispondenti sia telefonici che tramite Posta elettronica certificata per ridurre al minimo le mancate risposte. La raccolta dei questionari si è conclusa il 25 marzo 2024.

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 lavoratori dipendenti retribuiti per l'intero mese di ottobre, il tasso di risposta è stato circa il 65% in termini di imprese e il 71% in termini di lavoratori campionati.

Il processo di controllo e correzione si è svolto in più fasi: un 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. Esse comprendono regole, di completezza (non nullità), e di dimensione (valori positivi, valori compresi all'interno di determinati limiti), e regole relative ai rapporti di coerenza tra le voci principali, ad esempio la retribuzione totale e le sue componenti. Il compilatore aveva la possibilità di segnalare eccezioni tramite un apposito menù di condizioni particolari, che rendevano possibile il non rispetto di queste regole.

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 (29% su un totale di 159.238 osservazioni totali) sono stati ricostruiti desumendo le variabili principali dal registro RACLI e 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 Base delle Istituzioni Pubbliche sul 2022, composto da tutte le unità istituzionali del settore delle Amministrazioni pubbliche (Settore S.13) del Sistema europeo dei conti e dalle Istituzioni pubbliche extra-Settore S.13. Le stime delle variabili *target* della rilevazione SES 2022 per i dipendenti del settore pubblico sono ottenute con l'uso esclusivo di dati derivati da registri e da fonti disponibili, ed in particolare dal modulo del Registro Tematico del Lavoro sul settore pubblico (RTL-Pubb).

RTL-Pubb, si basa su una pluralità di fonti. Le principali sono l'archivio delle dichiarazioni mensili all'Inps: UniEmens Lista PosPA (che copre il settore pubblico) e quello delle dichiarazioni mensili UniEmens Lista PosLav (che copre i dipendenti con contratti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche per cui si pagano i contributi minori e i dipendenti di unità economiche che, pur avendo natura economica privata appartengono al settore pubblico); il flusso mensile dei cedolini stipendiali del sistema NOIPA del Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) (che copre sostanzialmente i dipendenti dei ministeri); l'archivio delle Certificazioni Uniche annuali dell'Agenzia delle Entrate (che copre l'intera economia) e i dati aggregati del Conto Annuale - rilevazione censuaria sulle amministrazioni pubbliche - della Ragioneria Generale dello Stato del MEF (che copre il settore pubblico).

La popolazione obiettivo di dipendenti è stata tratta da quelle unità di RTL-Pubb appartenenti al Registro delle Istituzioni pubbliche. Da essa è stata estratto un campione con un disegno comparabile a quello del settore privato a cui si rinvia per dettagli. I dipendenti estratti, che hanno costituito il dataset finale, sono 109.894 su 3370921 della popolazione totale. Su tale campione sono state popolate le variabili di interesse SES.

All'interno di RTL-Pubb, la fonte essenziale per ottenere una stima delle variabili principali per la rilevazione SES è certamente il flusso NOIPA. Tale fonte, che garantisce la copertura di oltre la metà delle posizioni lavorative appartenenti alle Istituzioni Pubbliche, è costituita dai cedolini paga di quei lavoratori 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 la fonte 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. professione).

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, tra due occasioni di indagine SES, sfruttando informazioni annuali. Si sottolinea che l'indicatore pubblicato sul sito di Eurostat e disponibile per tutti i Paesi dell'Unione europea è quello calcolato al netto delle retribuzioni del settore della Pubblica amministrazione e Difesa e dell'Assicurazione Sociale Obbligatoria (Sezione O della classificazione Ateco2007). L'inclusione di tale settore è, infatti, resa facoltativa dai regolamenti europei ed è quindi disponibile solo per alcuni Paesi; essendo l'Italia tra i Paesi che diffondono il GPG sia al netto sia al lordo delle retribuzioni della Sezione O, in questa statistica report l'indicatore considerato è quello calcolato al lordo di tale sezione.

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, nel senso che subisce l'influenza di alcune caratteristiche delle unità e dei dipendenti (settore di attività economica, dimensione dell'unità economica, professione del dipendente, livello di istruzione, età, anzianità aziendale etc.). La rilevazione sulle retribuzioni con il dettaglio di informazioni raccolte, consente di fornire informazioni più puntuali sulla relazione tra alcuni degli aspetti rilevati e i livelli di retribuzione oraria distinti per genere, come ad esempio i differenziali retributivi a parità di caratteristiche della unità economica, dei dipendenti e del rapporto di lavoro.

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 procedure 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 1^{vi}. Nel Prospetto 2 si riporta anche il coefficiente di variazione e il relativo intervallo di confidenza per la stima della retribuzione media annua.

PROSPETTO 1. COEFFICIENTE DI VARIAZIONE E INTERVALLO DI CONFIDENZA PER LA STIMA DELLA MEDIA DELLA RETRIBUZIONE ORARIA DI OTTOBRE. Anno 2022, valori percentuali

Stima Puntuale		16,4
Errore relativo (CV)		0,000529
Semi ampiezza dell'intervallo	$(\text{Stima puntuale} \times \text{Errore relativo}) \times 1,96 = 16,4 \times 0,000529 \times 1,96 =$	0,017
Limite inferiore dell'intervallo di confidenza		16,38
Limite superiore dell'intervallo di confidenza		16,42

Fonte: Istat, Rilevazione RCL-SES Anno 2022

PROSPETTO 2. COEFFICIENTE DI VARIAZIONE E INTERVALLO DI CONFIDENZA PER LA STIMA DELLA MEDIA DELLA RETRIBUZIONE ANNUA. Anno 2022, valori percentuali

Stima Puntuale		37.302
Errore relativo (CV)		0,001375
Semi ampiezza dell'intervallo	$(\text{Stima puntuale} \times \text{Errore relativo}) \times 1,96 = 37302 \times 0,001375 \times 1,96 =$	100,5
Limite inferiore dell'intervallo di confidenza		37.201
Limite superiore dell'intervallo di confidenza		37.402

Fonte: Istat, Rilevazione RCL-SES Anno 2022

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

[Statistics | Eurostat](#)

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 Il calcolo del GPG si basa sulle retribuzioni orarie medie a due cifre decimali, pertanto il valore potrebbe differire se calcolato utilizzando il valore delle retribuzioni orarie medie a una sola cifra decimale.

^{iv} 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..

^v 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.

^{vi} 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 2025.

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Marilena Ciarallo

06 4673 2278

ciarallo@istat.it

Francesca Ceccato

06 4673 2372

ceccato@istat.it

Paola Conigliaro

06 4673 2153

coniglia@istat.it