Trattandosi di un semplice strumento di documentazione, esso non impegna la responsabilità delle istituzioni

►**B**

REGOLAMENTO (CE) N. 1916/2000 DELLA COMMISSIONE

dell'8 settembre 2000

recante attuazione del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro per quanto riguarda la definizione e la trasmissione delle informazioni sulla struttura delle retribuzioni

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(GU L 229 del 9.9.2000, pag. 3)

Modificato da:

		Gazzetta ufficiale		
		n.	pag.	data
►**M1**	Regolamento (CE) n. 1738/2005 della Commissione del 21 ottobre 2005	L 279	32	22.10.2005

▼B

REGOLAMENTO (CE) N. 1916/2000 DELLA COMMISSIONE

dell'8 settembre 2000

recante attuazione del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro per quanto riguarda la definizione e la trasmissione delle informazioni sulla struttura delle retribuzioni

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio, del 9 marzo 1999, relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro ([1]), in particolare l'articolo 11,

considerando quanto segue:

(1) A norma dell'articolo 11 del regolamento (CE) n. 530/1999, disposizioni d'attuazione sono necessarie per quanto riguarda la definizione e la scomposizione dei dati da fornire e il formato tecnico appropriato per la trasmissione dei risultati.

(2) Le disposizioni del presente regolamento sono conformi al parere del comitato del programma statistico, istituito dalla decisione 89/382/CEE, Euratom del Consiglio ([2]),

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Definizione e scomposizione dei dati

A norma dell'articolo 6 del regolamento (CE) n. 530/1999, gli Stati membri forniscono informazioni sulle variabili elencate nell'allegato I del presente regolamento.

A tale scopo, le definizioni delle variabili sono indicate nell'allegato II del presente regolamento.

Articolo 2

Formato tecnico per la trasmissione dei risultati

Il formato tecnico appropriato da utilizzare per la trasmissione dei risultati è presentato nell'allegato III del presente regolamento.

Articolo 3

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

([1]) GU L 63 del 12.3.1999, pag. 6.
([2]) GU L 181 del 28.6.1989, pag. 47.

▼M1

ALLEGATO I

ELENCO DELLE VARIABILI

1. **Informazioni relative all'unità locale da cui dipendono i lavoratori compresi nel campione**

1.1. Ubicazione geografica dell'unità locale (NUTS-1)

1.2. Dimensioni dell'impresa a cui appartiene l'unità locale

1.3. Principale attività economica dell'unità locale (NACE Rev.1.1.)

1.4. Tipo di controllo economico e finanziario

1.5. Contratto collettivo di lavoro

1.6. Numero totale dei lavoratori dipendenti dell'unità locale nel mese di riferimento (*facoltativo*)

1.7. Appartenenza dell'unità locale a un gruppo di imprese (*facoltativo*)

2. **Informazioni sulle caratteristiche individuali di ciascun lavoratore dipendente del campione nel mese di riferimento**

2.1. Sesso

2.2. Età

2.3. Professione [CITP-88 (COM)]

2.4. Funzioni dirigenziali o di supervisione (*facoltativo*)

2.5. Massimo livello di studi o di formazione conseguito (CITI 97)

2.6. Anzianità di servizio nell'impresa

2.7. Orario di lavoro contrattuale (tempo pieno o tempo parziale)

2.7.1. Percentuale dell'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno

2.8. Tipo di contratto di lavoro

2.9. Cittadinanza (*facoltativo*)

3. **Informazioni sui periodi lavorativi di ciascun lavoratore dipendente del campione**

3.1. Numero di settimane dell'anno di riferimento al quale si riferisce la retribuzione annuale lorda

3.2. Numero di ore retribuite durante il mese di riferimento

3.2.1. Numero delle ore di lavoro straordinario retribuite nel mese di riferimento

3.3. Giorni di ferie nell'anno

3.4. Altri giorni di assenza retribuiti nell'anno (*facoltativo*)

4. **Informazioni sulla retribuzione di ciascun lavoratore dipendente del campione** (cfr. anche schema seguente)

4.1. Retribuzione annuale lorda nell'anno di riferimento

4.1.1. Premi e gratifiche annuali non corrisposti in ogni periodo retributivo

4.1.2. Pagamenti annuali in natura (*facoltativo*)

4.2. Retribuzione lorda nel mese di riferimento

4.2.1. Retribuzione delle ore di lavoro straordinario

4.2.2. Maggiorazioni per il lavoro a turni

4.2.3. Contributi sociali obbligatori e imposte versate dal datore di lavoro per conto del lavoratore dipendente (*facoltativo*)

4.2.3.1. Contributi previdenziali obbligatori (*facoltativo*)

4.2.3.2. Imposte (*facoltativo*)

4.3. Media della retribuzione oraria lorda nel mese di riferimento

▼M1

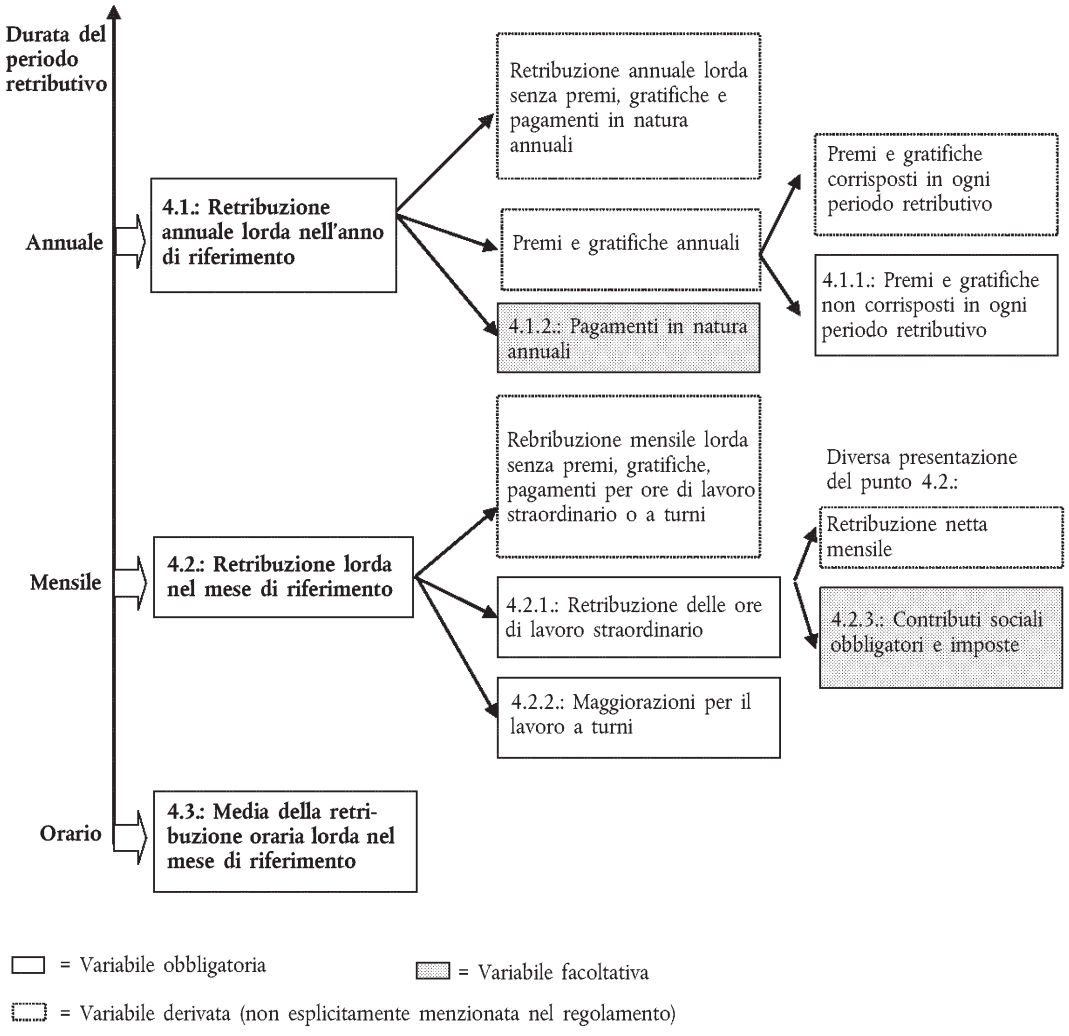
5. **Coefficienti di espansione**

5.1. Coefficiente di espansione per l'unità locale

5.2. Coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti

Gli Stati membri possono eventualmente riportare informazioni più dettagliate in merito alle categorie della variabile 2.8. Essi possono inoltre registrare dati relativi alle seguenti componenti della variabile 3.4.: *Giorni di assenza per malattia nell'anno* e *Giorni di formazione professionale nell'anno* (trasmissione a Eurostat solo su richiesta).

Variabili relative alle retribuzioni dell'indagine SES



▼M1

ALLEGATO II

DEFINIZIONE DELLE VARIABILI

1. **Informazioni relative all'unità locale da cui dipendono i lavoratori compresi nel campione**

L'elaborazione delle statistiche strutturali sulle retribuzioni si baserà sulle unità locali e sulle imprese, quali definite dal regolamento (CEE) n. 696/93 del Consiglio [1] e fornirà informazioni sui lavoratori dipendenti delle imprese con dieci o più dipendenti, classificate per dimensione e attività principale. Le informazioni sui lavoratori dipendenti di imprese con meno di dieci dipendenti sono facoltative. Le statistiche riguarderanno tutte le attività definite nelle sezioni C-K e M-O della nomenclatura generale delle attività economiche delle Comunità europee (di seguito «NACE Rev. 1.1») relative ad imprese con almeno dieci dipendenti [2].

1.1. *Ubicazione geografica dell'unità statistica (NUTS-1)*

La regione in cui è situata l'unità locale deve essere classificata secondo la nomenclatura delle unità territoriali statistiche (NUTS, livello 1).

I codici di trasmissione relativi alle diverse categorie NUTS saranno presentati in un documento di attuazione distribuito da Eurostat.

1.2. *Dimensioni dell'impresa a cui appartiene l'unità locale*

In base alle sue dimensioni, date dal numero dei dipendenti, l'impresa va classificata in una delle seguenti fasce: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 o più dipendenti. La classe di dimensioni 1-9 è facoltativa.

I codici di trasmissione relativi alle classi di dimensioni di cui sopra saranno presentati in un documento di attuazione distribuito da Eurostat.

1.3. *Principale attività economica dell'unità locale (NACE Rev. 1.1)*

La principale attività economica dell'unità locale deve essere codificata al livello di due cifre della NACE Rev. 1.1 (livello di divisione).

I codici di trasmissione relativi alle diverse categorie NACE saranno presentati in un documento di attuazione distribuito da Eurostat.

1.4. *Tipo di controllo economico e finanziario dell'impresa*

Questa variabile stabilisce una distinzione solo tra le categorie «controllo pubblico» e «controllo privato». La prima categoria si riferisce ad ogni impresa su cui le autorità pubbliche possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza dominante per ragioni di proprietà, di partecipazione finanziaria o della normativa che la disciplina. L'influenza dominante è presunta qualora le autorità pubbliche, direttamente o indirettamente:

— detengano la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa (>50 %), oppure

— dispongano della maggioranza dei voti attribuiti alle quote emesse dall'impresa o possano designare più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.

La seconda categoria è definita in modo analogo. Una ripartizione equilibrata della proprietà tra pubblico e privato («controllo condiviso» al 50/50) è molto rara nella prassi. Simili casi non vengono quindi codificati separatamente e se si presentano vanno considerati come «controllo privato».

I codici di trasmissione relativi alle due categorie della variabile 1.4 saranno presentati in un documento di attuazione distribuito da Eurostat.

1.5. *Contratto collettivo di lavoro*

I contratti collettivi di lavoro che interessano la maggior parte dei dipendenti dell'unità statistica possono rientrare in una delle categorie

[1] GU L 76 del 30.3.1993, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1882/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio.

[2] La compilazione di statistiche relative alla sezione L della NACE Rev. 1.1 è facoltativa. Anche l'elaborazione di statistiche sui lavoratori di imprese con meno di dieci dipendenti è facoltativa.

▼M1

sotto elencate. Anche l'eventuale assenza di un contratto collettivo va indicata. Si tratta delle seguenti categorie:

— un accordo a livello nazionale o interconfederale, riguardante i lavoratori di più di un settore e di norma firmato da una o più confederazioni sindacali e da una o più organizzazioni di datori di lavoro,

— un accordo a livello di settore, che stabilisce termini e condizioni dell'occupazione per la totalità o la maggior parte dei lavoratori di un settore industriale o economico,

— un accordo riguardante singoli settori di determinate regioni,

— un accordo a livello di un'impresa o di un singolo datore di lavoro, riguardante i soli lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa. L'accordo può riguardare soltanto alcune unità locali o gruppi di lavoratori dipendenti nell'ambito dell'impresa,

— un accordo che si applica ai soli lavoratori dipendenti di un'unità locale,

— un accordo di qualsiasi altro tipo, non compreso tra quelli sopra elencati,

— non esiste alcun contratto collettivo di lavoro.

Va scelta una delle categorie di cui sopra (risposta «sì»), se riguarda più del 50 % dei lavoratori dipendenti dell'unità locale. Possono applicarsi simultaneamente diversi tipi di contratto.

Anziché chiedere direttamente il tipo di contratto collettivo, è possibile domandare all'unità quali disposizioni collettive applichi e determinare il tipo di contratto collettivo sulla base delle risposte ottenute.

I codici di trasmissione relativi alle categorie della variabile 1.5 saranno presentati in un documento di attuazione distribuito da Eurostat.

1.6. *Numero dei lavoratori dipendenti dell'unità locale (facoltativo)*

Questa variabile corrisponde al numero totale dei lavoratori dipendenti nel mese di riferimento (per esempio il 1º o il 31 ottobre) e riguarda tutti i lavoratori dipendenti, compresi apprendisti nonché tirocinanti e studenti retribuiti.

1.7. *Appartenenza dell'unità locale a un gruppo di imprese (facoltativo)*

Si tratta di una variabile binaria («sì»/«no») che indica se un'unità locale appartiene a un gruppo d'imprese. I codici di trasmissione relativi alle due categorie sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

Il gruppo di imprese è un'unità statistica definita nel regolamento (CEE) n. 696/93. Il gruppo di imprese deve essere preso in considerazione a livello mondiale. Nella maggior parte dei casi l'unità locale appartiene a un'impresa che non è controllata da un gruppo nazionale o straniero. Se l'unità locale appartiene a un gruppo d'imprese, quest'ultimo in genere è molto noto. Un criterio pratico per i rispondenti può consistere nel valutare se la contabilità dell'impresa in questione è interamente consolidata nella contabilità del gruppo di imprese.

2. **Informazioni sulle caratteristiche individuali di ciascun lavoratore dipendente del campione nel mese di riferimento**

Sono lavoratori dipendenti le persone che, indipendentemente dalla nazionalità o dalla durata del periodo in cui hanno lavorato nel paese, hanno un contratto di lavoro diretto con l'impresa o l'unità locale (basati su un accordo formale o informale) e ricevono una retribuzione, indipendentemente dal tipo di lavoro effettuato, dal numero di ore prestate (a tempo pieno o a tempo parziale) e dalla durata del contratto (determinata o indeterminata). La retribuzione dei lavoratori dipendenti può assumere la forma di stipendi e salari, compresi premi, pagamento a cottimo e per il lavoro a turni, gratifiche, onorari, mance, compensi, commissioni e remunerazione in natura. Vanno inclusi nel campione i dipendenti che hanno effettivamente ricevuto una retribuzione nel mese di riferimento. I dipendenti che non sono stati retribuiti nel mese di riferimento devono essere esclusi.

▼**M1**

La definizione dei lavoratori dipendenti comprende operai, impiegati e personale dirigente nel settore privato e pubblico relativo alle attività economiche classificate nelle sezioni C-K e M-O della NACE Rev. 1.1 in imprese con un minimo di 10 dipendenti ([1]).

Il seguente elenco fornisce esempi di categorie di lavoratori dipendenti che vanno *presi in considerazione*:

— rappresentanti, purché siano annoverati tra i dipendenti e percepiscano altre forme di retribuzione oltre ad eventuali commissioni,

— titolari di un'impresa che prestano lavoro retribuito,

— apprendisti,

— studenti e tirocinanti (avvocati tirocinanti, allievi infermieri, assistenti ricercatori, insegnanti e medici tirocinanti, ecc.) che si sono formalmente impegnati a contribuire al processo produttivo dell'unità in cambio di una retribuzione,

— lavoratori temporanei o interinali (per esempio personale di segreteria) assunti, impiegati e retribuiti da agenzie di collocamento per lavorare in imprese, spesso per periodi limitati ([2]),

— lavoratori stagionali e occasionali, se hanno concluso un accordo formale o informale con l'impresa o l'unità locale e se l'orario di lavoro è stato definito anticipatamente,

— lavoratori dipendenti che nel periodo di riferimento sono stati retribuiti, ma che temporaneamente non erano al lavoro per motivi di malattia o infortunio, ferie o vacanze, sciopero o serrata, assenza per ragioni di studio o di formazione, maternità o congedo parentale, riduzione dell'attività economica, sospensione del lavoro dovuta a maltempo, guasti tecnici, mancanza di materie prime, di carburante o di alimentazione elettrica, o altra assenza temporanea, con o senza permesso,

— lavoratori all'estero, se continuano a percepire una retribuzione dell'unità statistica,

— lavoratori a domicilio ([3]), compresi i telelavoratori, purché esista un accordo esplicito secondo cui tali lavoratori sono retribuiti sulla base del lavoro effettuato, ossia della quantità di lavoro che rappresenta il loro contributo a un determinato processo produttivo.

Devono essere *escluse* le seguenti categorie:

— rappresentanti e altre persone che sono interamente remunerate mediante onorari o commissioni, non vengono annoverate tra i dipendenti o esercitano un'attività autonoma,

— proprietari, dirigenti o amministratori la cui remunerazione prende interamente la forma di una partecipazione agli utili,

— lavoratori familiari che non sono dipendenti (quali definiti in precedenza) dell'impresa o dell'unità locale,

— lavoratori indipendenti,

— lavoratori volontari non retribuiti (per esempio persone che lavorano di norma per istituzioni senza scopo di lucro, come gli organismi di beneficenza).

2.1. *Sesso*

I codici di trasmissione relativi alle due categorie sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

([1]) La compilazione di statistiche relative alla sezione L della NACE Rev. 1.1 è facoltativa. Anche l'elaborazione di statistiche sui lavoratori di imprese con meno di dieci dipendenti è facoltativa.

([2]) Per evitare una doppia contabilizzazione, le ore lavorate dalle persone impiegate da agenzie di collocamento vanno indicate nella categoria NACE dell'agenzia di collocamento (NACE Rev. 1.1, 74.50) e non nella categoria NACE dell'impresa in cui effettivamente lavorano.

([3]) Il lavoratore a domicilio è una persona che accetta di lavorare per una determinata impresa o di fornire a questa una certa quantità di beni o servizi sulla base di un accordo o di un contratto preventivamente stipulato con essa, il cui posto di lavoro non si trova all'interno dell'impresa [Sistema europeo di conti nazionali e regionali della Comunità europea (SEC 95), punto 11.13, lettera g)].

▼**M1**

2.2. *Età*

Va indicato solo l'anno di nascita. L'età è calcolata facendo la differenza tra l'anno di riferimento dell'indagine e l'anno di nascita.

2.3. *Professione nel mese di riferimento [CITP-88 (COM)]*

La professione deve essere codificata secondo la classificazione internazionale tipo delle professioni, versione del 1988 [CITP-88 (COM)], al livello di due cifre e possibilmente al livello di tre cifre. Le informazioni essenziali per determinare la professione sono di norma la denominazione della qualifica del dipendente e la descrizione delle principali mansioni svolte in tale funzione.

I tirocinanti o gli studenti con un contratto di lavoro e gli apprendisti sono classificati nella professione per la quale effettuano il loro periodo d'apprendistato o di tirocinio. Anche i supervisori dei lavori sono classificati nella professione in cui esercitano la loro funzione.

I codici di trasmissione relativi alle categorie della variabile 2.3 sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

2.4. *Funzioni dirigenziali o di supervisione (facoltativo)*

Questa variabile binaria (categorie «sì»/«no») indica se un dipendente esercita funzioni dirigenziali o di supervisione. Il termine «dirigenziale» non è identico a «supervisione», poiché alcuni dirigenti non esercitano funzioni di controllo nei confronti di altri dipendenti. I dipendenti che hanno una funzione di «supervisione» inoltre non appartengono esclusivamente al principale gruppo 1 (membri dei corpi legislativi, quadri superiori della pubblica amministrazione e quadri dirigenti) della CITP-88 (COM). Numerosi dipendenti codificati nel gruppo 2 (professionisti) e 3 (tecnici e professionisti assimilati) possono svolgere funzioni di supervisione. Una posizione di supervisione può esistere in ogni gruppo della CITP-88 (COM), compreso quello degli operai.

Le funzioni dirigenziali consistono nel determinare, formulare, realizzare, dirigere le politiche e le attività di imprese o istituzioni, nonché nel fornire consulenza al riguardo. Tali funzioni comprendono spesso attività di supervisione.

Una persona svolge funzioni di supervisione quando controlla l'attività di almeno una persona (esclusi gli apprendisti). Le mansioni svolte da queste persone di norma sono designate dal titolo di «capo reparto» o «supervisore» associato al nome della professione.

I codici di trasmissione relativi alle due categorie sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

2.5. *Massimo livello di studi o di formazione conseguito (CITI 97)*

Questa variabile riguarda il livello d'istruzione generale, professionale o superiore raggiunto dal lavoratore dipendente secondo la classificazione internazionale tipo dell'istruzione, versione del 1997 (CITI 97). Il raggiungimento di un livello implica il conseguimento di un certificato o diploma, quando è previsto il rilascio di un tale titolo. In caso contrario, il raggiungimento di un livello presuppone la frequenza dell'intero corso di studio o di formazione ad esso corrispondente.

Occorre distinguere i seguenti livelli CITI 97:

CITI 0 e 1 (codice 01): Istruzione prescolare e istruzione primaria o primo ciclo dell'istruzione di base

I corsi di studio di questo livello si articolano di norma attorno a un'unità o a un progetto e mirano a dare un solido insegnamento di base della lettura, della scrittura e della matematica, oltre che conoscenze elementari in altre materie quali storia, geografia, scienze naturali, scienze sociali, disegno e musica. La durata abituale è di sei anni di scuola a tempo pieno.

CITI 2 (codice 02): Istruzione secondaria inferiore o secondo ciclo dell'istruzione di base

A questo livello i corsi di studio sono in genere strutturati secondo le materie insegnate e richiedono l'intervento di insegnanti specializzati; spesso l'insegnamento è impartito da più insegnanti specializzati in ciascuna delle materie. A questo livello avviene la piena acquisizione delle competenze di base.

▼M1

CITI 3 e 4 (codice 03): Istruzione secondaria superiore e postsecondaria non universitaria

I corsi del livello d'istruzione secondaria superiore (CITI 3) richiedono di norma circa nove anni di studio a tempo pieno dall'inizio del livello 1 della CITI o associano lo studio all'esperienza professionale o tecnica.

L'istruzione secondaria non universitaria (CITI 4) comprende i corsi di studi che dal punto di vista internazionale si situano al limite tra l'istruzione secondaria superiore e quella postsecondaria, anche se in un contesto nazionale potrebbero essere considerati appartenenti all'uno o all'altro livello d'istruzione. Questi corsi per il loro contenuto non possono essere considerati di livello universitario. Spesso non sono di livello sensibilmente più elevato rispetto ai corsi di livello CITI 3, ma consentono di ampliare le conoscenze dei partecipanti che hanno già portato a termine un corso di livello CITI 3. Ad esempio, sono da classificare a questo livello i corsi destinati a preparare al livello CITI 5 studenti che, pur avendo completato il livello CITI 3, non hanno compiuto studi che permetterebbero loro di accedere al livello 5. Può trattarsi di corsi di base preuniversitari o di brevi programmi di formazione professionale. Possono esservi inclusi anche programmi di secondo ciclo.

CITI 5B (codice 04): Primo ciclo dell'insegnamento superiore (che non conduce direttamente a una qualifica scientifica di alto livello) — Indirizzo tecnico

Questi corsi, a differenza di quelli del livello 5A, hanno un orientamento pratico che corrisponde a una professione precisa e sono soprattutto destinati a permettere ai partecipanti di acquisire le competenze pratiche e tecniche necessarie per esercitare una professione o un'attività particolare o un gruppo di professioni o attività. Se frequentati con successo, questi corsi permettono di norma di conseguire una qualifica professionale.

CITI 5A (codice 05): Primo ciclo dell'insegnamento superiore (che non conduce direttamente a una qualifica scientifica di alto livello) — Indirizzo generale

In questo livello rientrano i corsi d'istruzione superiore con un contenuto più avanzato di quello dei corsi di livello CITI 3 e 4. L'ammissione a questi corsi richiede di norma che lo studente abbia completato con successo il livello CITI 3 o abbia acquisito una qualifica comparabile al livello CITI 4. Si tratta di corsi che non permettono di conseguire una qualifica scientifica di alto livello e che devono avere una durata complessiva di almeno due anni. I programmi di livello 5A sono di carattere essenzialmente teorico e sono destinati a permettere l'acquisizione di qualifiche sufficienti per l'ammissione ad attività di ricerca di tipo avanzato e a professioni che richiedono competenze elevate.

CITI 6 (codice 06): Secondo ciclo dell'insegnamento superiore (che conduce a una qualifica scientifica di alto livello)

Questo livello comprende i corsi d'istruzione superiore che conducono a una qualifica scientifica di alto livello. Si tratta di programmi che prevedono studi approfonditi e attività di ricerca originale e non solo un insegnamento di tipo tradizionale. Di norma, esigono la presentazione di una tesi o dissertazione di qualità sufficiente a permetterne la pubblicazione, frutto di un lavoro di ricerca originale che costituisce un contributo scientifico significativo.

I codici di trasmissione relativi alle categorie della variabile 2.5 di cui sopra sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

2.6. *Anzianità di servizio nell'impresa*

L'anzianità di servizio complessiva nel mese di riferimento deve basarsi sul numero di anni di servizio *completi*. Un giorno qualsiasi del mese considerato può servire come data di riferimento (per esempio il 1º o il 31 ottobre). Per anzianità di servizio complessiva s'intende il periodo trascorso da quando il dipendente è entrato nell'impresa, eventualmente anche in un'altra unità locale. Le interruzioni della carriera non vanno sottratte. In caso di fusioni di imprese o di cambiamenti di proprietà l'anzianità di servizio va registrata in base al calcolo effettuato dall'impresa.

Le fasce di ampiezza della variabile 2.6 e i codici di trasmissione delle fasce sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

▼M1

2.7. *Orario di lavoro contrattuale (tempo pieno o tempo parziale)*

Sono considerati *lavoratori dipendenti a tempo pieno* i dipendenti le cui ore di lavoro regolari sono previste dal contratto collettivo o abitualmente prestate nell'unità locale considerata, anche se il contratto è di durata inferiore a un anno. I *lavoratori dipendenti a tempo parziale* lavorano per un numero d'ore inferiore al normale orario di lavoro dei lavoratori dipendenti a tempo pieno.

I codici di trasmissione relativi alle due categorie della variabile 2.7 sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

2.7.1. Percentuale dell'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno

Per un *lavoratore dipendente a tempo pieno* tale percentuale è sempre del 100 %. Per un *lavoratore dipendente a tempo parziale* la durata contrattuale del lavoro deve essere espressa come percentuale del normale orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno dell'unità locale (che occupa una posizione equivalente a quella del lavoratore a tempo parziale).

2.8. *Tipo di contratto di lavoro*

Sono richieste le seguenti informazioni in merito al contratto di lavoro:

— contratto a tempo indeterminato,

— contratto temporaneo/a tempo determinato (eccettuati gli apprendisti, ma compresi i tirocinanti o gli studenti che percepiscono una retribuzione),

— contratto di apprendistato.

Un *contratto di lavoro a tempo indeterminato* è un contratto stipulato tra il lavoratore dipendente e il datore di lavoro, di cui non è stabilita la scadenza.

Un *contratto di lavoro può essere considerato temporaneo o a tempo determinato*, se il datore di lavoro e il lavoratore dipendente hanno convenuto che la durata del contratto sia determinata da alcune condizioni, come una scadenza precisa per l'ultimazione di un lavoro, l'esecuzione di un determinato compito o il ritorno di un altro lavoratore dipendente sostituito temporaneamente. I tirocinanti e gli studenti che sono retribuiti per il loro lavoro rientrano in questa categoria.

Un *contratto di apprendistato* è un contratto a durata determinata stipulato tra il datore di lavoro e l'apprendista allo scopo di permettere a quest'ultimo di acquisire un'esperienza pratica in un settore specifico.

I codici di trasmissione relativi alle tre categorie della variabile 2.8 sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

2.9. *Cittadinanza (facoltativo)*

La cittadinanza è definita come nazionalità giuridica di una persona. È cittadino di un paese ogni individuo che ha la nazionalità giuridica di tale paese per nascita o in seguito a naturalizzazione, per dichiarazione, opzione, matrimonio o altro.

Va selezionata una delle seguenti possibilità:

— residente avente la cittadinanza del paese in cui risiede,

— residente di cittadinanza straniera,

— lavoratore frontaliero proveniente da un altro paese.

I codici di trasmissione relativi alle tre categorie della variabile 2.9 sono definiti da Eurostat in un documento di attuazione.

3. **Informazioni sui periodi lavorativi di ciascun lavoratore dipendente del campione**

Le seguenti variabili relative al tempo sono impiegate per calcolare il numero di ore retribuite. Queste ultime si suddividono in:

— ore di lavoro normale e straordinario, retribuite durante il periodo di riferimento,

— tutte le ore per le quali il lavoratore dipendente è stato retribuito a tassi ridotti, anche se la differenza è stata compensata da versamenti effettuati dagli enti di previdenza e di assistenza sociale,

▼M1

— ore non lavorate nel periodo di riferimento ma tuttavia retribuite (ferie/vacanze annuali, assenze dovute a malattia, giorni festivi e altre ore retribuite, compresi permessi per esami medici, nascite, matrimoni, funerali, traslochi, ecc.).

3.1. *Numero di settimane al quale si riferisce la retribuzione annuale lorda*

La variabile 3.1 si riferisce al *periodo lavorativo* del dipendente *effettivamente retribuito* nel corso dell'anno e deve corrispondere all'effettiva retribuzione annuale lorda (variabile 4.1). Essa verrà utilizzata per calcolare l'effettiva retribuzione annuale lorda nonché i premi e le gratifiche annuali qualora il lavoratore abbia lavorato per meno di un anno intero, ossia meno di 52 settimane.

I dipendenti a tempo parziale vanno trattati come i dipendenti a tempo pieno, indipendentemente dall'orario di lavoro. Se un lavoratore a tempo parziale è stato retribuito per un anno intero, indicare «52» settimane. Se un lavoratore a tempo parziale è stato retribuito per 6 mesi, indicare «26» settimane.

3.2. *Numero di ore effettivamente retribuite durante il mese di riferimento*

L'informazione qui richiesta riguarda il numero di ore effettivamente retribuite nel mese di riferimento, non il numero di ore di un normale mese di lavoro. Le ore effettivamente retribuite comprendono le ore di lavoro normale e straordinario, corrisposte dal datore di lavoro nel mese di riferimento. Le ore non lavorate ma tuttavia corrisposte sono contate come «ore retribuite» (ferie annuali, giorni festivi, congedi di malattia retribuiti, formazione professionale retribuita, permessi speciali retribuiti, ecc.).

La variabile 3.2 deve essere coerente con la retribuzione lorda del mese di riferimento (variabile 4.2). Le ore dei periodi di assenza pagate a tasso ridotto dal datore di lavoro non vanno pertanto contate.

Se tra le ore retribuite del dipendente rientrano anche assenze non retribuite, occorre apportare una correzione per calcolare le ore retribuite di un mese completo. Se per esempio si dispone dell'informazione secondo cui il 20 % del mese di riferimento di un lavoratore dipendente è costituito da assenze non retribuite, la variabile 3.2 va moltiplicata per il fattore di correzione 1,25.

3.2.1. Numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese di riferimento

Le ore di lavoro straordinario comprendono le ore prestate oltre la durata normale o contrattuale del mese di lavoro. Se, per esempio, quattro ore di straordinario sono retribuite a una tariffa superiore 1,5 volte a quella normale, indicare 4 ore e non 6. Vanno incluse solo le ore di lavoro straordinario corrispondenti alla retribuzione del lavoro straordinario indicata al punto 4.2.1. La variabile 3.2.1 deve quindi essere coerente con le retribuzioni del lavoro straordinario nel mese di riferimento (variabile 4.2.1). Le ore recuperate e i tempi di tragitto non sono considerati come ore di lavoro straordinario.

La procedura di correzione applicata alla variabile 3.2 implica che l'operazione di calcolo riguarda anche la variabile 3.2.1, che fa parte di 3.2. Se per esempio si sa che il 20 % del mese di riferimento di un lavoratore dipendente è costituito da assenze non retribuite, la variabile 3.2.1 va moltiplicata per il coefficiente di correzione 1,25.

3.3. *Giorni di ferie nell'anno*

Questa variabile consiste nel numero totale di ferie annuali *retribuite* espresse in *giorni*, esclusi i giorni di assenza per malattia e i giorni festivi. Si tratta del totale annuale dei giorni normali di ferie retribuite, compresi i giorni supplementari assegnati sulla base dell'età, dell'esercizio di funzioni particolari, dell'anzianità, ecc.

È noto che molti datori di lavoro non sono in grado di indicare il numero di giorni di ferie effettivamente presi dai lavoratori dipendenti durante l'anno. Per questa ragione la variabile 3.3 si riferisce al *diritto* alle ferie annuali, che funge da approssimazione delle ferie annuali effettivamente prese.

Non sono considerati ferie:

— le assenze per malattia,

— i congedi di formazione,

— i congedi straordinari assegnati per ragioni personali e retribuiti,

▼M1

— giorni supplementari di ferie attribuiti nell'ambito di accordi sulla riduzione dell'orario di lavoro.

A fini comparativi una settimana di ferie corrisponde a cinque giorni. Il sabato e la domenica non vanno contati. Per esempio, se un lavoratore dipendente a tempo pieno ha di norma diritto a cinque settimane di ferie all'anno, questo corrisponde a 25 giorni.

Per un lavoratore a tempo parziale che lavora il 60 % dell'orario a tempo pieno (variabile 2.7.1) il diritto a cinque settimane di ferie corrisponde invece a solo 15 giorni «interi» di ferie.

3.4. *Altri giorni di assenza retribuiti nell'anno (facoltativo)*

Anche questa variabile è espressa in giorni. Può comprendere, per esempio:

— il numero totale dei giorni di malattia retribuiti effettivamente presi durante l'anno,

— i congedi straordinari assegnati per ragioni personali e retribuiti,

— i giorni festivi.

Sono esclusi i giorni retribuiti considerati equivalenti ai giorni di lavoro, come i giorni dell'anno che il lavoratore dipendente ha trascorso in formazione professionale.

4. **Informazioni sulla retribuzione di ciascun lavoratore dipendente del campione**

In tutte le successive variabili sulla retribuzione annuale, mensile ed oraria vanno presi in considerazione i lavoratori dipendenti che hanno effettivamente percepito una remunerazione nel mese di riferimento. I lavoratori dipendenti che non sono stati retribuiti nel mese di riferimento devono essere *esclusi*.

Inoltre, se la retribuzione lorda di un lavoratore dipendente nel mese di riferimento (variabile 4.2) riguarda anche assenze non retribuite (dovute a congedi per malattia, maternità, motivi di studio, ecc.) e *non può* essere ragionevolmente corretta, in modo da ottenere una stima adeguata della retribuzione del dipendente in un mese completo, anche tale dipendente va *escluso*.

Il coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti (variabile 5.2) va rigorosamente applicato al campione di lavoratori dipendenti per i quali è possibile ottenere stime fondate della retribuzione mensile lorda.

4.1. *Retribuzione annuale lorda nell'anno di riferimento*

La retribuzione annuale lorda comprende la remunerazione in contanti e in natura versata nell'anno di riferimento, al lordo delle detrazioni fiscali e dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori e trattenuti dal datore di lavoro.

La principale differenza tra retribuzione *annuale* e *mensile* consiste nel fatto che la retribuzione annuale non è solo la somma della retribuzione diretta, dei premi e delle gratifiche percepiti dal dipendente in ogni periodo retributivo. La retribuzione annuale di norma è superiore all'importo ottenuto moltiplicando per 12 la «busta mensile tipo».

La «busta mensile tipo» comprende i premi e le gratifiche versati in ogni periodo retributivo e, anche se l'importo di questi premi e gratifiche «regolari» varia, non contiene i premi e le gratifiche che non sono versati in ogni periodo retributivo. La retribuzione mensile inoltre non tiene conto dei pagamenti in natura. La retribuzione annuale invece comprende anche tutte le «remunerazioni non regolari», ossia non versate in ogni periodo retributivo (variabile 4.1.1) e i pagamenti in natura (variabile 4.1.2).

I dati relativi alla variabile 4.1 vanno forniti per tutti i lavoratori dipendenti per i quali è possibile indicare la retribuzione lorda mensile (variabile 4.2), ossia la variabile 4.1 *non* va indicata per i lavoratori dipendenti per i quali tale retribuzione non può essere stimata. Questi lavoratori dipendenti vanno esclusi dal campione.

Non importa se la retribuzione di un lavoratore dipendente non copre un anno intero. Alcuni lavoratori dipendenti avranno periodi di assenza non retribuita oppure saranno entrati nell'azienda o l'avranno lasciata nel corso dell'anno. È richiesta l'*effettiva* retribuzione lorda nell'anno di riferimento. Se la variabile 3.1 (numero delle settimane alle quali si riferisce la retribuzione annuale) è inferiore a 52 settimane, tale

▼M1

variabile andrà utilizzata per calcolare la variabile 4.1 e le sue componenti.

4.1.1. Premi e gratifiche annuali non corrisposti in ogni periodo retributivo

Questa variabile comprende le voci che non ricorrono in ogni periodo retributivo, quali:

— tredicesime e quattordicesime mensilità,

— gratifiche per ferie,

— premi aziendali trimestrali o annuali,

— premi per la produttività basati su obiettivi prestabiliti, premi di riconoscimento dei dipendenti, incentivi alle assunzioni,

— premi per dipendenti che lasciano l'azienda o vanno in pensione,

— remunerazione versata per effetto retroattivo.

4.1.2. Pagamenti annuali in natura (facoltativo)

Questa variabile corrisponde a una stima di tutti i beni e i servizi di cui dispongono i lavoratori dipendenti attraverso l'impresa o l'unità locale nell'anno di riferimento. Si tratta di prodotti della società, alloggi per il personale, vetture di servizio, opzioni sulle azioni e piani per l'acquisto di azioni. Se si dispone di informazioni basate sull'imposta sul reddito delle persone fisiche in merito alle retribuzioni e ai pagamenti in natura, vanno utilizzate a titolo sostitutivo.

Se la variabile 3.1 è inferiore a 52 settimane, *non* correggere la variabile 4.2.1.

4.2. *Retribuzione lorda nel mese di riferimento*

Questa variabile comprende la remunerazione in contanti versata nel mese di riferimento al lordo delle detrazioni fiscali e dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori e trattenuti dal datore di lavoro. La variabile 4.2 deve essere coerente con il numero di ore retribuite durante il mese di riferimento (variabile 3.2).

Sono *compresi* i seguenti elementi:

— tutte le remunerazioni relative al periodo considerato (anche se effettuate al di fuori del mese di riferimento), compresa la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni per il lavoro a turni, premi, commissioni, ecc.,

— la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, le indennità per lavoro di squadra, di notte, nel fine settimana, commissioni, ecc.,

— i premi e le gratifiche versati regolarmente in ogni periodo di retribuzione, anche se il loro importo varia da un mese all'altro,

— la retribuzione dei periodi di assenza e d'interruzione del lavoro interamente a carico del datore di lavoro,

— gli assegni familiari e altri compensi monetari stabiliti da contratti collettivi o concordati su base volontaria,

— i pagamenti per piani di risparmio dei lavoratori dipendenti.

Sono *esclusi*:

— gli importi versati nel periodo di riferimento ma relativi ad altri periodi, come arretrati, anticipi o pagamenti per ferie o assenze per malattia al di fuori del periodo,

— i premi e le gratifiche periodici non versati regolarmente ad ogni scadenza di pagamento,

— i pagamenti per periodi di assenza versati dal datore di lavoro a un tasso ridotto,

— gli assegni familiari legali,

— le indennità per vestiario o attrezzature,

— il rimborso o il pagamento delle spese di viaggio, soggiorno, ecc., e delle spese sostenute nell'esercizio di un'attività per conto del datore di lavoro,

— i pagamenti in natura.

▼M1

Qualora la retribuzione mensile lorda di un lavoratore dipendente riguardi anche assenze non retribuite (dovute a congedi per malattia, maternità, motivi di studio, ecc., o semplicemente perché il lavoratore dipendente è entrato nell'azienda o l'ha lasciata nel mese di riferimento), va ragionevolmente corretta, in modo da ottenere una stima della retribuzione del dipendente in un mese completo. Se non è possibile correggere la retribuzione mensile del dipendente, in modo che l'importo stimato corrisponda a un intero mese di retribuzione, il lavoratore dipendente va escluso dal campione.

4.2.1. Retribuzione delle ore di lavoro straordinario

Si tratta dell'importo della retribuzione corrisposta per le ore di lavoro straordinario. Va preso in considerazione l'intero importo e non solo l'elemento integrativo della retribuzione oraria normale. La variabile 4.2.1 deve essere coerente con la variabile 3.2.1 (numero delle ore di lavoro straordinario corrisposte nel mese di riferimento).

4.2.2. Maggiorazioni per il lavoro a turni

Questa variabile riguarda premi speciali corrisposti per il lavoro a turni, di notte o nel fine settimana, nel caso in cui non sia considerato lavoro straordinario. L'importo da prendere in considerazione è l'elemento integrativo o il pagamento supplementare, non l'intera remunerazione del lavoro a turni.

4.2.3. Contributi sociali obbligatori e imposte versate dal datore di lavoro per conto del lavoratore dipendente (facoltativo)

Questa variabile corrisponde all'importo totale dei contributi sociali obbligatori e delle imposte pagate dal datore di lavoro per conto del lavoratore dipendente alle autorità pubbliche durante il mese di riferimento. Si tratta di un'informazione necessaria per ottenere la retribuzione mensile netta di ciascun lavoratore dipendente (cfr. la figura «Variabili relative alle retribuzioni» nella parte finale dell'allegato I).

Se la retribuzione mensile del lavoratore dipendente riguarda anche assenze non retribuite, la variabile 4.2.3 (e le sue sottocomponenti 4.2.3.1 e 4.2.3.2) deve essere corretta per ottenere le detrazioni stimate di un mese completo.

4.2.3.1. *Contributi previdenziali obbligatori (facoltativo)*

Si tratta dell'importo dei contributi sociali a carico del lavoratore stabiliti dalla legge o da contratti collettivi e trattenuti dal datore di lavoro.

4.2.3.2. *Imposte (facoltativo)*

Questa variabile riguarda l'importo delle imposte sulla retribuzione del lavoratore dipendente trattenute dal datore di lavoro nel mese di riferimento e versate al fisco per conto del lavoratore dipendente.

4.3. *Media della retribuzione oraria lorda nel mese di riferimento*

L'importo richiesto corrisponde alla media della retribuzione lorda oraria versata al lavoratore dipendente nel mese di riferimento. Tale importo deve essere coerente con la retribuzione lorda media derivante dalla retribuzione lorda del mese di riferimento (variabile 4.2) divisa per il numero di ore retribuite nello stesso periodo (variabile 3.2).

5. **Coefficienti di espansione**

La raccolta dei dati relativi all'indagine sulla struttura delle retribuzioni segue di norma uno schema di campionamento in due fasi. Nel caso presente la popolazione totale delle unità locali viene prima divisa in sottoinsiemi che non si sovrappongono (strati) e da ogni strato viene preso un campione di unità locali. In seguito da ogni unità locale viene preso un campione.

Il coefficiente di espansione 5.1 è necessario per trarre conclusioni sulla popolazione di tutte le unità locali dello strato interessato sulla base dei dati raccolti sulle unità locali del campione. Analogamente il coefficiente di estensione 5.2 consente di trarre conclusioni sulla popolazione di tutti i lavoratori dipendenti dello stesso strato sulla base dei dati raccolti sui lavoratori dipendenti del campione.

Di norma quando si decide che i microdati relativi a una singola azienda o a un singolo lavoratore dipendente debbano essere ritirati (per una qualsiasi ragione) o quando tali dati non sono disponibili, i coefficienti di espansione vanno ricalcolati con metodi adeguati, quali la calibrazione, al fine di correggere il peso iniziale delle unità locali o dei lavoratori dipendenti.

▼**M1**

5.1. *Coefficiente di espansione per l'unità locale*

Il coefficiente di espansione 5.1 di ogni unità locale è calcolato all'interno dello strato del campionamento. Esso indica il numero delle unità locali dello strato rappresentate da ogni unità locale del campione. La variabile 5.1 è pertanto (almeno prima di applicare qualsiasi metodo di riponderazione delle unità locali) il fattore per il quale vanno moltiplicate le unità locali del campione per ottenere la stima della popolazione di tutte le unità locali dello strato interessato.

Quando si decide che un'unità locale debba essere ritirata dal campione (in caso di mancata risposta, errore di copertura, post-stratificazione, ecc.) il coefficiente di espansione 5.1 va ricalcolato per tenere conto delle unità locali escluse.

5.2. *Coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti*

Il coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti è calcolato per ogni unità locale del campione. La variabile 5.2 è (almeno prima di applicare qualsiasi metodo di riponderazione del peso iniziale dei lavoratori dipendenti) il fattore per il quale va moltiplicato il numero dei lavoratori dipendenti del campione per ottenere la stima della popolazione dello strato interessato.

È essenziale che il numero dei lavoratori dipendenti del campione tratto dall'unità locale corrisponda al numero dei lavoratori dipendenti che hanno ricevuto la retribuzione di un mese completo nel mese di riferimento. Qualora sia necessario escludere alcuni lavoratori dipendenti del campione, per i quali si registrano periodi di assenze non retribuite nel mese di riferimento, il coefficiente di espansione 5.2 ottenuto va ricalcolato per tenere conto dei lavoratori dipendenti esclusi.

▼M1

ALLEGATO III

TRASMISSIONE DEI RISULTATI

I singoli dati relativi a ciascuna unità locale e a ciascun lavoratore dipendente vanno forniti sotto forma di due tipi di registrazione dei microdati:

A: **registrazioni relative alle unità locali,**

B: **registrazioni relative ai lavoratori dipendenti.**

Le registrazioni relative ai lavoratori dipendenti vanno collegate a quelle relative all'unità locale mediante una chiave che non rivela l'identità dell'impresa. Potrebbe trattarsi di un numero scelto appositamente o di una chiave esistente, a condizione che la stessa chiave sia utilizzata sia per le registrazioni sulle unità locali sia per quelle sui lavoratori dipendenti. Ai fini di un'agevole identificazione dei lavoratori dipendenti va inoltre fornita una chiave per ciascun lavoratore dipendente, che non consenta di identificare la persona.

Variabili

Tutte le voci delle registrazioni A e B vanno completate interamente. Va data una risposta ad ogni singola voce, comprese le variabili facoltative (cfr. oltre). Non sono accettate risposte «vuote».

Variabili obbligatorie

Vanno fornite informazioni complete per tutte le variabili obbligatorie di tutti i tipi di registrazioni di microdati. In caso contrario i coefficienti di espansione indicati non saranno pertinenti per tutte le variabili.

Variabili facoltative

Devono essere rigorosamente codificate, secondo le seguenti regole:

se per una variabile facoltativa sono disponibili informazioni, i dati devono preferibilmente essere forniti per tutte le unità di osservazione o per tutti i lavoratori dipendenti (come per le variabili obbligatorie);

se *non* si dispone di informazioni per una variabile facoltativa, inserire «*OPT*» per le variabili *alfanumeriche* e «*99999999*» per le variabili *numeriche* (il numero di «nove» corrisponde alla lunghezza della casella).

Valori nulli

«*0*»: va rigorosamente utilizzato solo per le variabili in cui un valore nullo è realmente possibile (per esempio quando un lavoratore dipendente non ha ore di lavoro straordinario nel mese di riferimento).

Categorie di variabili relative all'indagine SES

Le variabili dell'indagine SES elencate nell'allegato I sono di tipo qualitativo o quantitativo. La maggior parte delle variabili relative alle unità locali e alle singole caratteristiche dei lavoratori dipendenti sono di tipo *qualitativo*. Queste variabili SES sono associate a un numero limitato di categorie.

Le variabili SES di tipo *quantitativo* sono variabili numeriche (numero dei lavoratori dipendenti, numero di ore, giorni, settimane), oppure variabili relative alle retribuzioni.

Le categorie delle variabili SES di tipo qualitativo nonché le fasce delle variabili SES di tipo quantitativo sono definite da Eurostat in un documento di attuazione.

Contenuto delle registrazioni A e B

Il contenuto e la sequenza delle variabili nelle registrazioni A e B e i codici da utilizzare saranno specificati in documenti distinti.

Le registrazioni devono contenere una casella per variabile. Le variabili numeriche vanno espresse in termini assoluti, ossia indicando numeri interi (non in decimali, decine, centinaia, migliaia, milioni, ecc.). Per ragioni di precisione i valori delle variabili 4.3, 5.1 e 5.2 vanno tuttavia indicati con due decimali.

Una variabile numerica si differenzia. Si tratta della «percentuale dell'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno» (variabile 2.7.1), che va espressa come valore percentuale e con due decimali, per esempio 43,27.

Se le variabili numeriche si riferiscono a valori monetari (per esempio retribuzioni orarie, mensili, annuali, premi, imposte, contributi di previdenza sociale, pagamenti in natura), questi vanno espressi *in unità della* ***valuta nazionale*** del paese interessato.

▼M1

Trasmissione

Gli Stati membri trasmettono alla Commissione (Eurostat) i dati e i metadati richiesti dal presente regolamento in un formato elettronico conforme a una norma di interscambio proposta da Eurostat. Eurostat metterà a disposizione la documentazione dettagliata sulla/e norma/e approvata/e e fornirà direttive su come attuarla/e in conformità del presente regolamento.